



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

# La lettre de La Michodière

N°16-2019 - 25 avril 2019

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant



**EDITO**

## **RETRAITE DIFFÉRENTIELLE** **L'ACTION PERSÉVÉRANTE DU** **SNFOCOS EST RÉCOMPENSÉE !**

Depuis décembre 2018, le SNFOCOS a multiplié les alertes et prises de contacts avec l'UCANSS, Malakoff Médéric Humanis et l'AGIRC ARRCO au sujet de la gestion du différentiel. En effet, sous couvert de respecter le RGPD, c'est un parcours du combattant qui avait été mis en place courant 2018.

L'action syndicale et militante du SNFOCOS semble porter ses fruits puisque Malakoff Médéric Humanis et l'AGIRC ARRCO mettent actuellement en place une solution technique visant à rétablir au plus vite le signalement automatique.

Traduction ? Grâce au SNFOCOS et au soutien de notre Secrétaire confédéral Philippe Pihet, les retraités du régime général éligibles au différentiel vont de nouveau bénéficier du transfert automatique des données les concernant lorsqu'ils liquideront leur retraite et percevront leur différentiel sans autre démarche.

Cette première victoire en appelle d'autres et le SNFOCOS reste mobilisé pour obtenir d'une part la mensualisation du versement du différentiel et d'autre part une revalorisation significative de cette prestation.

**Le SNFOCOS reste vigilant et revendicatif pour défendre les droits des actifs, comme des retraités !**

## **SOMMAIRE**

- Page 1 :**  
Edito – Retraite différentielle : l'action persévérante du SNFOCOS est récompensée !
- Page 2 :**  
Protection sociale – Etat des lieux du financement de la protection sociale : la gestion de l'Etat dans le rouge
- Page 3 :**  
ARS – Fusion des IRP :  
Courrier de FO à la  
Ministre des Solidarités et  
de la Santé du 17 avril  
2019
- Pages 4 à 5 :**  
Branche Recouvrement –  
CR de l'INC du 18 avril  
2019
- Page 5 :**  
Temps partiel – Un  
équilibre vie privée-vie  
professionnelle qui se  
paie
- Page 6 :**  
Début des négociations  
de la classification des  
agents de direction : c'est  
la portion congrue
- Page 7 :**  
Agenda

*Alain Gautron, Secrétaire général*



## PROTECTION SOCIALE

# ÉTAT DES LIEUX DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE : LA GESTION DE L'ÉTAT DANS LE ROUGE

Mardi 16 avril 2019, le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale (HCFiPS) a présenté son rapport annuel sur l'état des lieux du financement de la protection sociale.

Le constat est sans appel : alors que la Sécurité sociale renouait avec un excédent pérenne et croissant, le gouvernement vient de remettre aussitôt la situation dans le rouge. S'il persiste à ne pas compenser les nouvelles mesures d'exonérations de cotisations, les mesures d'urgences coûteraient 2,7 milliards d'euros à la Sécurité sociale, et les perspectives économiques revues à la baisse pèseraient pour 1,2 milliards d'euros ramenant potentiellement le déficit du Régime général à -1,6 milliards d'euros sur 2019 au lieu de 1,1 milliards d'excédents ... L'Etat est-il meilleur gestionnaire quand il reprend la main ? Pour Force Ouvrière, les interlocuteurs sociaux n'ont jamais eu à rougir de la gestion paritaire, et elle estime indispensable son rétablissement.

Le rapport souligne l'arrivée en force de la TVA afin de compenser le surplus d'allègements généraux de cotisations de 23,5 milliards d'euros. La TVA devient ainsi la 3<sup>ème</sup> source de financement de la Sécurité sociale pour 46,1 milliards d'euros, soit le quart du total de la TVA collectée. Pour Force Ouvrière, cet impôt reste le plus injuste et le plus instable car dépendant directement de la consommation des ménages.

En conséquence, la structure du financement de la Sécurité sociale vient d'être profondément modifiée : recul de la part relevant des revenus du capital et de l'activité, accroissement de celle relevant des revenus de remplacement et explosion de celle relevant de la consommation (désormais près de 20%).

Force Ouvrière souligne des relations financières entre l'Etat et la Sécurité sociale plus complexes et illisibles que jamais. Pour Force Ouvrière, la politique économique assise sur des exonérations de cotisations est une aberration tant économique, car son efficacité n'est toujours pas démontrée, que financière, ajoutant illisibilité, incertitude et imprévisibilité des comptes sociaux. Un simple exemple bien illustratif : l'Etat dépensera désormais chaque année 54,9 milliards d'euros au seul titre des exonérations générales de cotisations des employeurs, cela représente environ entre 1 et 3 millions d'emplois annuels payés entre le SMIC et le revenu médian...

Le gouvernement aura réussi l'exploit d'affaiblir durablement la Sécurité sociale en période d'accalmie et de reprise économique. Pour Force Ouvrière, les prochaines lois de finance devront rétablir les bases saines et solides du financement de la protection sociale collective : la cotisation sociale, garante de la solidarité et de l'égalité du système ainsi que de sa pérennité financière.

Paris, le 17 avril 2019

**Communiqué de Presse - Secteur Protection Sociale Collective – Serge Legagnoa – Secrétaire confédéral**



# AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

## FUSION DES IRP :

### COURRIER DE FO À LA MINISTRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ DU 17 AVRIL 2019

Madame la Ministre,

Un projet de loi prévoit la fusion des instances représentatives du personnel en Agences Régionales de Santé (ARS) qui aboutira à la mise en place d'un CACT (Comité d'Agence et des Conditions de Travail).

Un groupe de travail réunissant la Direction des ressources Humaines du ministère chargé de la santé et les organisations syndicales s'est tenu les 14 février, 14 mars et 11 avril dernier au ministère pour discuter d'un projet de décret mettant en place un CACT (Comité d'Agence et des Conditions de Travail) et fixant les conditions de la création d'une Commission Santé et Sécurité au Travail en son sein.

Au sein du CACT, les représentants du personnel désigneraient à la fois les membres de la Commission Santé et Sécurité au Travail et les représentants de proximité sans bénéficier d'heures de délégation spécifiques. Ils cumuleraient ainsi les 3 fonctions sans moyens supplémentaires.

La Direction des Ressources Humaines ministérielle envisage en l'état de retenir un barème construit de toute pièce reprenant les anciennes dispositions propres aux CHSCT des ARS. Elle reconnaît que cette simulation « barème CSE + modalités CHSCT » est celle qui est la moins favorable pour les organisations syndicales.

Le nombre d'élus diminuerait en moyenne (et selon les ARS) de 7 pour les représentants du personnel de droit privé et de 3 pour ceux de l'Etat.

Ce projet de « barème CSE + modalités CHSCT », aurait pour conséquence dans certaines ARS de maintenir seulement 1 élu pour représenter les personnels sous conventions collectives des organismes de sécurité sociale !

Force Ouvrière attire votre attention sur l'absolue nécessité de maintenir un nombre de représentants suffisant pour assurer la représentation à la fois des agents relevant du statut de la fonction publique ainsi que des personnels sous convention collective des organismes de sécurité sociale.

Nous vous demandons en conséquence de retenir la simulation « barème du CSE » appliqué à chacun des collèges, seule option possible pour maintenir un dialogue social.

Dans ce contexte et afin de permettre le dialogue social dans les ARS, nous demandons également que :

- Les listes de candidats incomplètes soient recevables sans restriction conformément aux règles du CSE,
- La notion de proportionnalité hommes-femmes soit appréciée par collègue (Etat-organismes de sécurité sociale) et non selon l'effectif global,
- Le vote à l'urne soit maintenu alors que la Direction des Ressources Humaines ministérielle veut imposer le vote électronique ou par correspondance,
- Les heures de délégation (de 10h à 24 h par mois selon l'effectif des ARS) pour chaque titulaire et chaque suppléant non utilisées soient mutualisées et reportables sur les mois suivants,
- Le respect pour le personnel sous convention collective des organismes de sécurité sociale des dispositions du code du travail et en particulier son article R2314-1.

Nous vous demandons d'entendre ces légitimes revendications en faveur d'un dialogue social de qualité au sein des ARS.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma très haute considération

**Serge Legagnoa**

**Secrétaire confédéral -Secteur Protection Sociale Collective**



# BRANCHE RECOUVREMENT

## COMPTE-RENDU DE L'INC DU 18 AVRIL 2019

Deux points étaient à l'ordre du jour de cette INC.

### 1 - La mise en œuvre de la loi ESSOC et du droit à l'erreur dans la branche recouvrement

Celle-ci ne présente pas autant de changements majeurs dans les pratiques qu'on pourrait le croire.

Le premier changement majeur concerne les majorations de retard et les pénalités avec par exemple la non application des majorations de retard initiales dans le cadre du contrôle en cas de versement sous 30 jours. Pour la déclinaison précise de ce changement il convient d'attendre le décret en Conseil d'Etat qui est prévu pour 2019.

Dans la mesure où le cotisant est de bonne foi et qu'il s'agit d'une première erreur ou d'un premier retard de paiement, ce changement est plutôt bienvenu, tant pour les cotisants que pour les services qui auront moins de demandes de remise de majorations de retard à traiter.

Cependant, nous avons bien insisté sur le fait que la communication précise de la branche sur ce point est essentielle. Les retours de terrain démontrent qu'il existe une confusion dans l'esprit de bon nombre d'interlocuteurs qui assimilent droit à l'erreur et absence de chiffrage de régularisation. **Pour s'inscrire complètement dans une relation de confiance il convient d'informer précisément les cotisants sur ce point afin d'éviter toute incompréhension. Les cotisations seront toujours dues, seules les majorations de retard peuvent ne pas être chiffrées.**

Le deuxième changement majeur concerne l'expérimentation sur la limitation de la durée des contrôles à 9 mois sur 3 ans des entreprises de moins de 250 salariés ayant un chiffre d'affaires de moins de 50 millions d'euros, tous contrôles confondus (Impôts, Inspection du travail, Urssaf...). **Là encore les précisions sont de mise puisque cette limitation ne trouve plus à s'appliquer dès lors que des régularisations sont effectuées lors de ces contrôles.**

Le troisième changement majeur est relatif à la mise en place d'un médiateur dans chaque Urssaf régionale.

**Nous avons alerté l'Acoss sur les précautions à prendre pour la présentation de toutes les autres dispositions, en effet il ne s'agit pas pour la plupart de nouveautés mais d'une meilleure communication sur les pratiques déjà existantes.** Le rescrit, les informations sur le site internet de l'Urssaf, les visites conseils, les observations non chiffrées en contrôle, les remises de majorations de retard, la charte du cotisant... existent déjà, **l'occulter serait méconnaître l'investissement des personnels et de la branche sur tous ces sujets et serait fortement préjudiciable à l'image de la branche.**

### 2 - Les nouvelles offres de service pour les particuliers employeurs

Elles concernent les utilisateurs du CESU et de PAJEMPLOI, soit plus de 3 millions d'employeurs selon les chiffres communiqués en instance.

Les services « + » proposés sont optionnels, ils permettront de gérer le prélèvement à la source (PAS), les variations de taux des cotisations salariales et le paiement du salaire au salarié. En clair, il sera proposé aux employeurs au travers de leurs déclarations en ligne que les services CESU et PAJEMPLOI prélèvent, en plus des cotisations comme aujourd'hui, le montant du salaire net versé au salarié ainsi que le montant du PAS versé à l'administration fiscale. Le salaire net serait versé au salarié sous 4 jours.

Pour les bénéficiaires du Complément Mode de Garde de la CAF ou de la MSA, PAJEMPLOI prélèvera sur le compte de l'employeur le montant du salaire net déduction faite du CMG, il n'aura pas d'avance de trésorerie à faire.

Si l'employeur n'opte pas pour le service « + » il devra modifier légèrement ses pratiques puisqu'il faudra d'abord effectuer la déclaration en ligne pour connaître le montant du net à payer après mise en œuvre du PAS, qui sera payé directement par le CESU ou PAJEMPLOI, le salaire net continuant à être payé par l'employeur directement comme actuellement. Le versement du CMG se fera comme aujourd'hui.

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire nationale en charge de la Branche Recouvrement*

## L'ACTUALITÉ



# TEMPS PARTIEL

## UN ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE QUI SE PAIE

A l'heure où obtenir une prime de 200 euros relève de la mendicité, ne faudrait-il pas commencer par vérifier si nos rémunérations sont correctement versées ? C'est ce que la Cour d'Appel de Douai a relevé dans plusieurs arrêts qu'elle a rendu le 22 décembre 2017 dans des litiges opposant l'URSSAF du Nord – Pas de Calais à plusieurs inspecteurs du Recouvrement de notre Syndicat.

Parmi les chefs de demande de nos camarades, outre l'article 32 et autres prétentions, ceux-ci réclamaient un rappel de salaire suite à la minoration, à tort, de leurs rémunérations à temps partiel.

Pour faire simple, le logiciel de paie de l'UCANSS n'applique pas la règle de 3 que chacun apprend à l'école primaire.

**Exemple :** Rémunération d'un salarié à temps complet (35 H) = 2.000 euros

Horaire contractuel hebdomadaire à temps partiel = 30 H

Rémunération temps partiel à verser :  $\frac{2.000 \text{ euros} \times 30 \text{ H}}{35 \text{ H}} = 1.714 \text{ euros}$

Rémunération calculée par le logiciel de paie :  $\frac{2.000 \text{ euros} \times 30 \text{ H}}{35,55 \text{ H}} = 1.688 \text{ euros}$

**Rappel mensuel :** **26 euros**

Dans notre exemple, le salarié perd chaque année 364 euros (14 mois de salaire), soit plus de 1.000 euros en trois ans (prescription en matière de salaire).

Pour la Cour d'Appel, le temps de travail effectif est de 35 h par semaine ou 151,67 h et non 35,55 h ou 154,03 h par mois. Si c'était le cas, il faudrait payer les majorations de 25% pour heures supplémentaires pour les salariés à temps complet, soit 2,36 heures supplémentaires par mois

Au sein de l'URSSAF du Nord – Pas de Calais, la Direction a refusé de procéder à la régularisation de tous les salariés à temps partiel. Par conséquent, nos représentants SNFOCOS viennent de lancer une action en faveur de tous les agents, cadres et employés, à temps partiel afin de défendre leurs intérêts et de les représenter gratuitement devant le Conseil des Prud'hommes de Lille.

Affaire à suivre ...



# DEBUT DES NEGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION

## C'est la portion congrue

Le 23 Avril a commencé, après celle conclue par la nouvelle convention collective des ADD (agents de direction) en Septembre, la négociation sur la classification des ADD...et nous le craignons : l'employeur n'a pas mis grand-chose sur la table !

En effet ce dernier a avancé quasiment seulement deux propositions :

- **une revalorisation** (on ne sait pas dans quelle proportion) des coefficients des ADD des organismes de catégorie D du moins les sous directeurs et la suppression du plafond de la part d'évolution salariale pour résoudre la question des 14% des ADD ayant aujourd'hui atteint ce plafond.

Plus questions de supprimer la catégorie D pour l'intégrer dans la catégorie C, cela n'est plus à l'ordre du jour et est donc remplacé par une augmentation des coefficients des ADD concernés.

Le Snfocos évidemment aurait préféré la suppression, plus avantageuse pour les collègues, de cette catégorie D.

- **la réforme du classement des caisses.** Sur ce sujet, nous souhaitons connaître les critères des Caisses Nationales, car ce sont elles qui classent, et nous souhaitons également une progression vers le haut de la catégorie des organismes : des Caisses importantes aujourd'hui en B devraient pouvoir passer en A et ainsi pour des C en B et des D en C.

Il en est de même pour des Ugecam importantes qui devraient pouvoir être classées en A, alors que, malgré leur dimension et leurs responsabilités, aucune Ugecam n'est classée en A.

A propos des coefficients, nous avons insisté pour que, au nom de la cohérence de la grille de rémunération, la revalorisation concerne tous les coefficients d'ADD, du sous-Directeur niveau 1D au Directeur niveau 4A!

Et pour ce qui concerne la suppression du plafond de la plage d'évolution salariale, nous ne sommes pas opposés mais il doit être mis en place une garantie d'attribution de points de maîtrise de la fonction, au moins égale au minimum conventionnel (prévu par le protocole de Juillet 2005), à période régulière car tous les ADD doivent pouvoir progresser dans leur rémunération...c'est l'esprit des textes signés, alors même que nous constatons une attribution de plus en plus tardive des points d'évolution salariale!

Enfin le déroulement de carrière étant fondé pour de nombreux ADD sur la libération de postes déclarés vacants, nous souhaitons, par-delà l'amélioration de l'accompagnement à la mobilité que nous avons négocié, que l'on favorise, par des mesures ad hoc tout en respectant le principe du volontariat, cette libération de postes.

La négociation se poursuivra dans les mois qui viennent...soyez assuré(e)s que le Snfocos y jouera pleinement son rôle !

**Pascal SERVENT et Cécile DOLOMIE,**  
**Secrétaires nationaux en charge des ADD**

## NOS PARTENAIRES

### AGENDA

**26 avril 2019 :**

INC Famille

**7 mai 2019 :**

RPN Classification  
des employés et  
cadres

**14 mai 2019 :**

CCP Encadrement

RPN Convention  
collective des  
praticiens conseils

**15 mai 2019 :**

CPP Praticiens  
Conseils

**21 mai 2019 :**

RPN Intéressement



SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX

