



MESURES DE FIN DE CARRIÈRE ACCORD EN VUE À L'INITIATIVE DU SNFOCOS ?

SOMMAIRE

Page 1 :
Mesures de fin de carrière
- Accord en vue à
l'initiative du SNFOCOS ?

Page 2 :
Encadrement - Suivi de la
négociation

Pages 2 à 3 :
INC Maladie - Les
évolutions du réseau
continuent !

Page 4 :
Réforme des retraites -
Contrer un recul des droits

Page 5 :
SNFOCOS – Réunion
régionale PACA du 12 juin
2019
Agenda

Conscient de l'attrait des mesures de fin de carrière pour le personnel, et alors que l'effet de l'accord du 28 juin 2016 touchera à son terme dans quelques semaines (le 31 août 2019), le SNFOCOS avait pris l'initiative de solliciter l'UCANSS (démarche officiellement matérialisée par l'envoi à l'UCANSS [d'un courrier publié dans la LM du 20 juin 2019](#)) sur le sujet.

Comme l'UCANSS l'a soulignée, c'est donc bien **l'initiative du SNFOCOS** qui a favorisé l'ajout d'une réunion sur ce point dès le 2 juillet 2019.

La proposition de l'UCANSS était simple : reprendre les mesures existantes et en proroger l'effet pour se laisser le temps de négocier un accord RSE (responsabilité sociale des entreprises) global avant l'échéance de l'autre accord du 28 juin 2016 (celui relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances), et avant l'expiration de l'accord relatif aux seules mesures de fin de carrière. Pour cette prorogation, l'UCANSS proposait d'insérer les mesures en question dans l'accord relatif à la promotion de la diversité. Cette solution n'était pas satisfaisante car ledit accord n'avait été signé que par une minorité des organisations syndicales.

Finalement, c'est un accord spécifique portant sur les seules mesures de fin de carrière qui sera rédigé par l'UCANSS et qui devrait être soumis à la signature le 11 juillet prochain. L'UCANSS se chargera de solliciter la DSS pour obtenir un agrément rapide et éviter une période de latence pouvant pénaliser certains salariés.

Par la suite, lors de la négociation globale qui s'ouvrira au sujet de la RSE, il s'agira de revendiquer pour améliorer les dispositifs existants. Les accords de transition négociés l'an dernier au profit des salariés de l'ex-RSI ne manqueront pas de servir de source d'inspiration et de revendication !

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



ENCADREMENT

SUIVI DE LA NÉGOCIATION

La délégation FORCE OUVRIERE, conduite depuis le début de la négociation par Philippe Pihet, secrétaire confédéral, a participé à la réunion relative à la négociation sur l'encadrement du 26 juin dernier avec le MEDEF et les organisations syndicales de salariés, au siège de l'UNEDIC.

L'occasion pour FO de développer ses propositions pour une modernisation de l'ANI sur l'encadrement de 1983 et de rappeler l'importance du niveau interprofessionnel comme niveau de négociation.

FO comme lors des réunions précédentes a déploré le refus du MEDEF de [voir aboutir un projet d'ANI](#).

FO a réaffirmé aussi son attachement lors de cette réunion aux [3 critères objectifs de la définition de l'encadrement](#) que sont la qualification, l'autonomie et le niveau des responsabilités.

FO a pu présenter aussi les critères complémentaires que sont le niveau hiérarchique, le niveau d'expertise et l'exigence de compétences clés.

Le SNFOCOS, en tant que syndicat des cadres des organismes sociaux est particulièrement attaché aux critères de l'encadrement qui seront retenus et ne manquera pas de rester attentif aux avancements de cette négociation.

La prochaine séance doit avoir lieu le 20 septembre prochain.

Le SNFOCOS continuera à porter haut et fort les revendications de sa plateforme revendicative sur l'encadrement



INC MALADIE

LES ÉVOLUTIONS DU RÉSEAU CONTINUENT !

Une INC Maladie s'est tenue le 26 juin 2019 sur la base d'un ordre du jour chargé.

S'agissant du Schéma Directeur des Ressources Humaines (SDRH), M. CHELLOUL nous a expliqué qu'il résultait d'un travail de co-construction avec les caisses locales et que 46% des actions repères sont déjà engagées. Il a reconnu que les pratiques RH diffèrent selon les organismes, et que la CNAM souhaite réduire les écarts en la matière s'agissant de l'accompagnement, du suivi et de la montée en compétence mais sans pour autant prôner une culture d'uniformité. Chaque caisse garde donc à sa main une capacité d'initiative et d'innovation, notamment au niveau des pratiques managériales.

S'agissant de la loi ESSOC, c'est la question du droit à l'erreur qui a nourri les échanges. Selon M. REVEL, au quotidien, l'erreur conduit le plus souvent à un indu au niveau de la branche maladie et il faut mener un travail de communication auprès du personnel et des assurés pour expliquer que le droit à l'erreur ne remet pas en cause le bien-fondé de l'indu. Mme RICHARD est venue préciser à cet égard que le canal des réclamations va être revu pour intégrer le dispositif du droit à l'erreur.

S'il est acquis que c'est l'intentionnalité qui sera le critère qualifiant pour déterminer si la situation relève de l'erreur ou de la fraude, la CNAM n'a pas été en mesure de répondre à l'interrogation du SNFOCOS relative aux objectifs (COG et CPG) : y aura-t-il des objectifs (notamment de taux de pénalité) après prise en compte des erreurs ? De manière sous-

jacente, le droit à l'erreur interroge les pratiques de la branche au niveau de la comptabilisation des préjudices, qu'ils soient évités ou constatés, des fraudes et pénalités.

S'agissant de l'intégration des personnels, Mme COMBAS a confirmé que le budget de formation dévolu au personnel actuel du régime général n'est pas et ne sera pas grevé : les salariés issus du RSI sont formés sur les budgets RSI et pour les autres, la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a prévu des lignes budgétaires exceptionnelles.

S'agissant des centres d'examen de santé, la CNAM a expliqué qu'il n'y aura pas de 3^e vague car elle pense être allée au bout des opérations de restructuration. Désormais, l'objectif sera de conforter les activités et de construire une politique d'achat partagée pour faire notamment des économies sur les automates.

S'agissant des plateformes médico-administratives, c'est leur articulation avec le SMOPP qui a d'abord fait débat. Pour la CNAM, le doute n'a toutefois pas sa place : elle cherche à garantir que chaque professionnel de santé ait bien un interlocuteur formé et en capacité de répondre, ce qui suppose une activité de réponse téléphonique organisée et structurée. Dans ce process, les flux provenant des médecins ne représentent que 10% de sorte qu'il n'y a pas de problème d'articulation avec le SMOPP.

S'agissant de l'organisation administrative et de l'impact sur le personnel, la CNAM explique qu'environ la moitié des organismes n'avait pas de plateforme de service dédiée aux professionnels de santé, que les caisses qui candidatent pour accueillir une plateforme médico administrative sont plutôt des caisses disposant déjà d'une plateforme.

La CNAM l'assure, tous les échanges seront tracés dans MEDIALOG de sorte que les salariés en rapport avec les professionnels de santé (les DAM et les CIS notamment) auront accès aux éléments. Plus avant, la CNAM vise une offre de service harmonisée sur l'ensemble des plateformes, sans fermeture de plateforme et sur la base d'horaires d'ouverture classiques (pas d'ouverture le samedi ou en nocturne grâce au développement du multicanal).

Enfin, c'est PLEIADE qui a animé la fin de la réunion et qui suscite craintes et interrogations en s'inscrivant comme une nouvelle déclinaison du TRAM. La CNAM a indiqué que la nature du projet le place de fait dans le périmètre du protocole relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux mais c'est insuffisant pour faire disparaître les craintes. En effet, la CNAM ne connaît pas à ce stade le nombre de plateformes qui se répartiront la charge de travail, mais aspire à ce que les équipes en place dans les caisses prenantes parviennent à trouver l'équilibre entre la capacité physique (nombre d'ETP) et la charge de travail (machine 20000 ou 40000 plis). Quant aux caisses cédantes, là encore un équilibre devra être trouvé car même si seul le courrier postal est concerné par PLEIADE, certaines caisses ont déjà fait remonter à la CNAM leur volonté de ne pas conserver de pôle courrier.

De facto, il faut que la CNAM propose un volet RH plus complet pour prendre en compte les réalités diverses entre les caisses dans lesquelles le pôle courrier est construit comme un pôle de reclassement, celles où c'est un point d'entrée (comme l'ont été les PFS avant TRAM) et celles où c'est un personnel qui a fait carrière au courrier. PLEIADE pourrait être l'occasion pour certaines caisses de démontrer leur capacité à s'approprier le levier N°1 du SDRH « *Anticiper la transformation des métiers et accompagner les trajectoires professionnelles* », sous peine de voir des salariés laissés de côté, voire d'assister à des licenciements (*selon les cas : pour inaptitude lorsqu'un reclassement vers un service sans charge mentale n'aura pas été identifié par exemple ou insuffisance professionnelle lorsque les formations et l'accompagnement au changement n'auront pas été adaptés au profil de l'intéressé*). D'aucuns craignent que les licenciements ne progressent à cause des conditions (jugées privilégiées : accompagnement attentionné, formation, garantie de non licenciement...) dans lesquelles les personnels issus d'autres régimes rejoignent les caisses primaires.

Sur tous ces points, le SNFOCOS veillera à ce que les annonces faites par la CNAM soient suivies d'effets. Les mesures de réorganisation, de restructuration et/ou d'intégration ne doivent pas se faire aux dépens du personnel de la branche maladie !

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



RÉFORME DES RETRAITES

CONTRE UN RECU DES DROITS

ARTICLE FO DU 28 JUIN 2019 – FRANCOISE LAMBERT

Les projections du Conseil d'orientation des retraites vont servir d'arguments au gouvernement pour faire travailler plus longtemps les salariés. FO prépare la mobilisation contre un système universel par points qui aboutirait à un recul des droits.

Le pessimisme des nouvelles prévisions du Conseil d'orientation des retraites (COR) sur le solde financier du système de retraite va apporter de l'eau au moulin du gouvernement, dont l'intention est de mettre en place une décote pour pousser les salariés à travailler plus longtemps, dans le cadre de son futur système de retraite universel par points. Va-t-on aller en parallèle vers un durcissement de la loi Touraine avec un nouvel allongement de la durée de cotisation ?, s'interroge Philippe Pihet, secrétaire confédéral FO.

Selon le COR, le déficit du système de retraite atteindra 10 milliards d'euros en 2022 et le retour à l'équilibre n'interviendrait au mieux qu'en 2042. Une situation qui va servir d'argument à l'exécutif pour demander des efforts aux salariés dans le cadre de sa future réforme ou d'une réforme paramétrique à venir. Tout cela alors que c'est la propre politique de l'exécutif qui provoque le déficit des retraites.

Maintien de l'âge légal à 62 ans : un leurre

Dans sa déclaration de politique générale, le 12 juin, le Premier ministre a confirmé l'intention du gouvernement de mettre en place un âge pivot en dessous duquel les assurés percevraient une retraite tronquée. Il a indiqué que la possibilité d'un départ à 62 ans serait maintenue, tout en précisant que le gouvernement définira un âge d'équilibre pour inciter les salariés à travailler plus longtemps. Édouard Philippe n'a pas précisé quel serait l'âge d'équilibre, mais l'âge de 64 ans a été évoqué au sein de la majorité présidentielle. Avec ces propos, le Premier ministre reste dans les pas du chef de l'État. Le 25 avril, lors de sa conférence concluant le Grand débat, Emmanuel Macron s'était prononcé en faveur du maintien de l'âge légal à 62 ans, mais il proposait d'allonger la durée de cotisation pour avoir un système de décote qui incite à travailler davantage, mais sans forcer tout le monde.

C'est le bal des hypocrites, le maintien de l'âge légal de départ à 62 ans s'apparente à un leurre, dénonce Philippe Pihet. Dans les faits, il faudra travailler deux ans de plus pour avoir une retraite complète. Et encore, pour ceux qui auront encore du travail. En effet. Dans le secteur privé, 50 % des salariés ne sont plus en activité quand ils liquident leurs droits à la retraite.

Il faudra attendre les recommandations du Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, en juillet, voire la présentation du projet de loi par le gouvernement à la rentrée, pour en avoir le cœur net. À moins d'un report après les élections municipales de 2020 d'un sujet qui s'annonce explosif.

Plus que jamais, FO s'oppose à un système de retraite universel par points ou à une nouvelle réforme paramétrique, qui aboutiraient à une baisse des droits pour les futurs retraités. L'organisation syndicale revendique le maintien des quarante-deux régimes existants. Elle le rappellera lors de la mobilisation en préparation pour la rentrée.



SNFOCOS

RÉUNION RÉGIONALE PACA DU 12 JUIN 2019



Le SNFOCOS très tôt a dénoncé la mise à plat des acquis locaux qui est un véritable "Reset" qui nous renvoie en 1970 plus qu'en 2022 ... !
 Le projet de modernisation du temps de travail est une flexibilité aux bénéfices exclusifs de l'Employeur : C'est 100% de travail en plus pour un pouvoir d'achat amputé.
 Exemple, la mère d'un enfant de moins de 3 ans va payer 200 heures de garde par an sans compensation alors que la prime de crèche est forfaitaire.

L'Employeur va de fait récupérer un million d'Euro et 30 ETP par an ... et pour quoi faire ?
 ⇒ Pas pour augmenter nos salaires !
 ⇒ Pas pour réduire la remonte des 80 postes à la Cnaf tel que prévu dans la COG

Stop au mépris. Stop au casse du siècle.

Au SNFOCOS nous avons été, tous métiers confondus, mobilisés dès le 11 juin avec un taux de 14% de gréviste sur le seul appel de notre Organisation Syndicale et cela dès le 1er jour ... !

Depuis, il y a eu des reconductions de 55 minutes ou en demi-journées avec des temps forts comme la grève nationale de 24 heures contre la classification en date du 25 juin où le taux de gréviste s'est élevé à 62%.

Mobilisation payante puisque l'Ucanss retire son projet. Bravo à tous !

L'intersyndicale FO CGT et snfocos poursuit la grève depuis le 25 juin. Pour le retrait de modernisation du temps de travail qui s'assort sur 40 ans de négociations locales et sur des fondamentaux comme l'horaire variable et l'accord RTT.

Sachez que nous ne négocierons jamais la régression sociale, mais que nous nous mobiliserons avec vigueur et conviction en faveur des intérêts du personnel.

Avec le SNFOCOS à vos côtés : Vous êtes la Force de l'avenir.
 Ne loupons pas ce tournant !

Le bureau SNFOCOS 13

Le SNFOCOS PACA, sur convocation du Délégué Régional Jean-Louis Bacry, a organisé le 12 juin dernier une réunion d'information régionale qui s'est tenue à l'UD FO 13 à Marseille. L'occasion pour nos camarades de rassembler des adhérents PACA du SNFOCOS mais aussi d'accueillir plus largement des cadres de l'institution. Vous retrouverez [le compte-rendu de la réunion sur notre site internet](#) (Menu Adhérents).

Au programme de cette journée conviviale : des tables rondes par métiers, le projet de classification, la réforme des retraites ...

Nous vous rappelons également que nos camarades de la CAF 13 poursuivent leur grève depuis le 25 juin pour le retrait du projet de modernisation du temps de travail au sein de leur organisme ([voir tract ci-dessus en ligne sur notre site internet dans le menu adhérents](#)).

AGENDA

4 juillet 2019 :
CPP Encadrement

8 juillet 2019 :
CPP Médecins Salariés

9 Juillet 2019 :
Classification des
Employés et Cadres

11 juillet 2019 :
RPN Conséquences
des ordonnances de
réforme du code du
travail sur les
dispositions
conventionnelles

NOS PARTENAIRES



**SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX**

