

FORCE OUVRIERE MAINTIENT SA REPRESENTATIVITE

Les calculs de représentativité syndicale dans le secteur privé montrent une stabilisation des résultats de Force Ouvrière avec une amélioration du nombre total de suffrages exprimés.

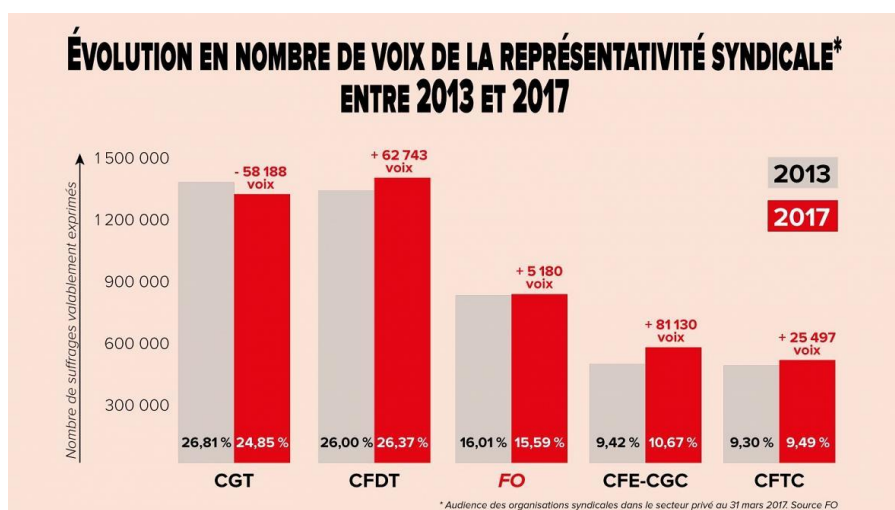
Force Ouvrière reste ainsi nettement la 3ème Confédération dans le secteur privé, encore plus nettement au niveau général en intégrant les résultats de la Fonction Publique.

C'est une reconnaissance et un encouragement pour le syndicalisme libre et indépendant. Par ailleurs Force Ouvrière rappelle aux pouvoirs publics que conformément aux décisions de l'OIT elle demande le rétablissement de la libre désignation du délégué syndical.

Elle appelle les salariés à rejoindre les valeurs sûres de la liberté et de l'indépendance syndicales en adhérant et en votant pour Force Ouvrière, qui plus est dans ces périodes de troubles sociaux, économiques et démocratiques.

SOMMAIRE

- Page 1 :**
Force Ouvrière maintient sa représentativité
- Page 2 :**
INC Famille du 29 mars 2017
- Pages 3 et 4 :**
INC Recouvrement du 22 mars 2017
- Page 5 :**
SNFOCOS URSSAF Haute Normandie
- Pages 6 à 7 :**
Extraits des analyses et revendications prioritaires de FO sur l'égalité professionnelle



(Sources : [site Force Ouvrière](#) communiqué et infographie)



INC « FAMILLE » DU 29 MARS 2017

Toutes les fédérations étaient représentées et pour notre Fédération FO, la délégation SNFOCOS était composée de Pascal Servent et Bruno Gasparini.

Plusieurs présentations étaient inscrites à l'ordre du jour : premier bilan de la mise en œuvre de la Prime d'activité, plan d'action national suite au sondage et au Baromètre Social Institutionnel (BSI), bilan sur les « emplois d'avenir » et enfin bilan sur la « Cellule d'écoute »

Ce qu'il fallait retenir :

La prime d'activité

La prime d'activité est une réussite du point de vue du taux de recours (50 % attendu par les pouvoirs publics : 80 % dans le réalisé 2016). Elle est le premier exemple d'une prestation « 100 % dématérialisé »

Notre analyse est plus nuancée :

Seulement 442 ETP en compensation pour un accroissement de la charge 2016 de +9 % en flux de pièces et + 16 % d'appels téléphoniques (pas de chiffre communiqué pour l'accueil physique)

Réforme « ingérée » en 3 mois par le réseau avec un investissement énorme de formation au détriment d'autres.

Une sécurisation des données entrantes mais un risque résiduel important, nécessitant d'investir de gros moyens en maîtrise des risques, augmentant la charge, les processus et les ETP sur cette mission.

Une prestation dématérialisée en entrée mais seulement 32 % en traitement automatique (les 2/3 nécessitant un traitement par un gestionnaire conseil).

Un nombre de bénéficiaires en forte hausse : les prévisions tablaient sur un passage de 1,6 à 2 millions. Ils ont atteint les 3,8 en 2016 et sont déjà 4,5 en 2017

Les compensations en ETP étaient déjà trop faibles ; l'écart à la prévision étant de +100 %, nous osons demandé, en tout cas c'est une revendication, une affection en moyen supplémentaire.

Les autres sujets

Sur les 632 **contrats d'avenir**, 1 sur 3 ont été intégrés définitivement

La « **cellule d'écoute** » a suivi moins de 500 personnes sur l'année. Un chiffre bien faible quand on pense que le réseau a recensé 6,000 agressions pendant la même période et l'accueil est loin d'être le seul motif du mal-être au travail/

Le **Baromètre institutionnel** est significatif, car il se base sur 17.000 réponses (55% de taux de participation). Par contre, le plan d'actions Cnaf est étayé sur l'organisation et l'accompagnement, mais très peu inventif sur la reconnaissance.

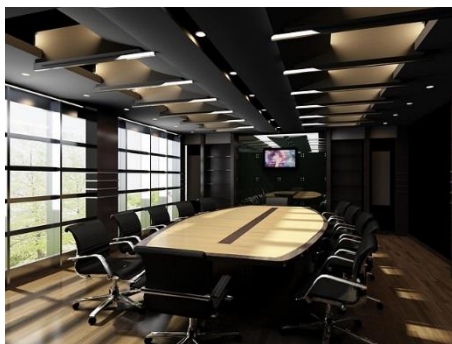
Sur la **reconnaissance**, l'accès à la formation et la progression professionnelle sont en carence. Nous avons noté que La Cnaf, faute de pouvoir offrir aux caisses locales les marges de manœuvre interne via la Gpeec, trouve comme solution au manque d'évolution professionnelle dans la promotion de la mobilité inter-branches.

Que dire sur l'inventivité improbable qui consisterait à mieux communiquer sur la **politique de rémunération** ?

Nous préférons ici rappeler notre volonté de supprimer la référence à la RMPP (outil statistique qui est devenu un outil de gestion) qui a été divisée par 2 en moins de 5 ans, asphyxiant le système de rémunération et figeant les possibilités de classification des emplois.

Pour nous, pas de déboucher pour une nouvelle classification sans l'abandon de la notion de RMPP à ce point limitative.

Bruno Gasparini, Secrétaire National en charge de la Branche Famille et de l'Encadrement



INC « RECOUVREMENT » DU 22 MARS 2017

L'**Instance nationale de concertation** qui s'est tenue le **Mercredi 22 mars 2017 à 14 H 30** dans les locaux de l'UCANSS portait sur les thèmes suivants :

- Point d'avancement DSI 2018
- Point d'avancement DNRTI
- DSN
- Clé-a
- Transfert des salariés des OC - Point d'étape
- PAS / CMG
- Politique salariale 2017 de la branche

Pour le **SNFOCOS**, JP BOUREL et P SCHUSTER ont participé aux débats. Conformément à la disposition conventionnelle issue du protocole d'accord relatif au dialogue social, le **SNFOCOS** a adressé les questions suivantes :

- Point sur la mise en place d'un parcours professionnel pour les contrôleurs sur pièces.
- Avenir du service R.S.I au sein des Urssaf
- Bilan des mutualisations des moyens entre les Urssaf (Plateforme téléphonique, groupement des achats, communication...)
- L'Acoss souhaite améliorer l'offre de service auprès des cotisants. Quels moyens humains et financiers seront développés pour répondre à cette attente
- Dans le cadre de la prochaine C.O.G, l'Acoss souhaite-t-elle de nouvelles fusions ?
- Il semblerait que l'Urssaf Aquitaine ait été "désignée" pilote pour la mise en place de contrôles des comptes TESE au 01/04/2017. Bien évidemment, les contrôles ne peuvent débuter à cette date puisqu'aucun plan n'a été élaboré, que les agendas sont déjà bouclés, que les portefeuilles des agents sont déjà bien remplis...etc. Si cette information est exacte, qui va réaliser ces contrôles ? Sur quel périmètre géographique, Aquitaine ou France entière ? Quel est le nombre de dossiers prévus ? Quid des redressements éventuels puisqu'il ne semble pas possible d'éditer des mises en demeure suite à contrôle sur ces comptes ?

- La grande région "Nouvelle Aquitaine" (Aquitaine, Poitou-Charentes, Limousin) a été choisie pour tester le nouvel outil qui va remplacer Osiris en 2018 et dont le nom est ORC. Il semblerait que soit prévu dans ce cadre, la réalisation des contrôles AGIRC ARRCO.
Avec quels moyens ? Quelles formations pour les agents ? Quelles bases de données pour travailler ? Quels ajustements des temps de contrôle ?
- Quelle modification des objectifs individuels et collectifs ? Quelles contreparties financières ?

L'ACOSS n'ayant pas été destinataire de ces questions, préalablement à l'instance, nous les avons posées lors de l'INC.

Dans un premier temps, M. Yann Gaël AMGHAR, Directeur Général de l'ACOSS, nous a affirmé qu'il était attaché au dialogue social. Il a également affirmé qu'il était satisfait de ce type de réunions, car outre les points inscrits, cela permet d'aborder d'autres sujets.

Réponses de l'ACOSS :

Les TI : Le DG de l'ACOSS a affirmé qu'il était obligatoire de réussir la réforme prévue, c'est une attente importante des pouvoirs publics. Cette réforme doit se substituer à l'organisation mise en place en 2006-2007

Des ressources dédiées permettront la réalisation de la restructuration. Les responsables nationaux et régionaux sont déjà mis en place. Le pilotage régional doit permettre une plus grande fluidité et le renforcement du recouvrement forcé.

Cette réforme doit permettre de mieux gérer cette population.

L'ISU a montré les limites d'une réforme conçue trop vite. Cette nouvelle mesure doit monter progressivement en charge.

Accueil sur rendez-vous :

Aujourd'hui, il existe de nombreuses disparités au sein du réseau : accueil sur rendez-vous, existence de plages fixes, ...

La position des responsables a été d'assurer plus de qualité au niveau des accueils. En diminuant les contacts physiques cela a permis de diminuer la surcharge de travail dans les équipes.

Face à ces situations hétérogènes, il est urgent de faire un bilan. Par contre, il y a lieu d'apporter plus de souplesse en cas d'urgence.

Fusion d'organismes :

La régionalisation est une réussite, une vraie force. Dans ce domaine, seul le recouvrement à bien fonctionné.

Le Directeur Général a affirmé qu'il ne souhaitait pas mettre en place de nouvelles fusions d'organismes et qu'il ne demandera pas que ce point soit mis à l'ordre du jour des C.O.G., sauf si les pouvoirs publics l'imposent.

Par contre, il y aura la poursuite des mutualisations interrégionales.

Outils contrôle et refonte d'OSIRIS :

Ce process est détaché des contrôles AGIRC et ARCCO. Cette modification est engagée. Il y a lieu d'étudier l'impact sur les temps de contrôle.

DSI 2018 : Le rattachement fonctionnel à l'ACOSS permet de mieux piloter les systèmes d'information. Il s'agit d'un système évolutif.

Ces modifications vont entraîner une amélioration des conditions de travail des personnels concernés. Il ne s'agit pas d'une stratégie de réduction des moyens.

L'objectif prioritaire est une meilleure intégration de l'outil informatique dans la branche.

Actuellement, il n'y a pas d'établissement distinct. Si un nouvel établissement était créé, il y aurait des discussions avec les IRP et ce point serait abordé au fur et à mesure des évolutions.

DSN : Suite à la mise en place de la DSN, et face à la difficulté de valider les TR 2016, l'Acoss a confirmé être consciente des difficultés en résultant pour la mise en place du plan de contrôle et à propos du contrôle de l'année 2016. Une réflexion concernant la période à

contrôler en 2017 est en cours et l'Acoss apportera rapidement une réponse.

Politique salariale :

L'Acoss a affirmé sa politique salariale, à savoir :

- Le cadrage transmis est un taux de RMPP de **1.70%**.
- Les objectifs sont fixés comme suit :
- Un GVT moyen de **1.26 %** pour l'Acoss, les Certi et les Urssaf qui intègre une mesure générale de 0.50% de la valeur du point à effet du 1^{er} mai 2017.
- L'Acoss souhaite que les points de compétence soient attribués en juillet ou en août 2017 avec une date d'effet au **1^{er} avril 2017**.
- Les organismes se verront appliquer un effet report basé sur leur réalisé 2016.

Parcours professionnels :

- Concernant les parcours professionnels prévus par les politiques nationales, l'Acoss souhaite :
- Que 70% des gestionnaires des centres nationaux soient de niveau 4
- Que le taux de 75% d'inspecteurs du recouvrement niveau 7 soit respecté.
- Préconisation de valoriser le management de proximité vers le niveau 5B
- De plus, l'Acoss souhaite que les postes de Contrôleurs sur pièces évoluent vers le niveau 5B. A cet effet, une prise en charge de 50% du coût sera prise en charge par l'enveloppe nationale, répondant ainsi à la demande légitime du SNFOCOS depuis plusieurs mois.

En conclusion, à l'instar des réunions précédentes, le point sur la DSI a quasiment occulté tous les débats. En effet, nombre de délégués présents ont invoqué un grand nombre de problématiques locales. La restructuration des SI, qui représente environ 1% des salariés de la branche, entraîne des modifications non négligeables pour les personnels relevant de ces services. Compte tenu de l'importance de l'ordre du jour et notamment du point concernant la politique salariale de la branche, il aurait été préférable de programmer la réunion sur une journée complète afin de pouvoir examiner chaque point de façon détaillée.

Patrick SCHUSTER, Secrétaire de la section ACERC
Jean Philippe BOUREL, Secrétaire National en charge de l'encadrement et du recouvrement



SNFOCOS URSSAF HAUTE NORMANDIE

L'assemblée générale du syndicat départemental **SNFOCOS** de l'URSSAF Haute Normandie, a eu lieu en février en présence d'une quinzaine de camarades qui se sont réunis à l'UD FO d'Evreux en présence de Jean-Philippe BOUREL (membre du Bureau National) et de Jean-Christophe BALSAN (membre de la Commission Permanente de l'Encadrement).

Après un tour de table ayant permis à chacun de présenter ses attentes, la discussion a rapidement porté sur l'importance de l'investissement syndical au sein des instances (CE, CHSCT, DP). Un point a été fait sur les évolutions introduites par la loi Rebsamen et en particulier sur le respect d'une composition équilibrée des listes électorales ainsi que l'alternance femme/homme.

La discussion s'est poursuivie sur la RPN salaires, les accords récemment signés ainsi que l'écrêtement des heures, pratiques illégales, mais encore trop présentes dans nos organismes. Le sujet du télétravail, qui doit rester strictement encadré afin d'éviter toute dérive, a également été abordé.

Enfin, cette réunion a permis de composer le bureau de la section qui a, à cette occasion, exprimé sa volonté et sa motivation d'œuvrer dans un large cadre régional avec le soutien du national.

AGENDA

18 avril
Commission de suivi de l'intéressement

RPN Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et accord de méthode

20 avril
INC AT-MP

Groupe de travail paritaire sur les questions relatives aux agents de direction

25 avril
Bureau National SNFOCOS

27 avril
Commission professionnelle permanente des Agents de Direction SNFOCOS

L'ACTUALITÉ

PLUS QU'UNE SEMAINE DE SOUMISSION A COMMENTAIRES DE LA DERNIERE PARTIE DE LA PLATEFORME REVENDICATIVE DU SNFOCOS : DEFENDRE UN MANAGEMENT PORTEUR DE VALEURS !

A CONSULTER EN LIGNE : LA RESOLUTION DU COMITE CONFEDERAL NATIONAL DE LA CGT-FO DES 6 ET 7 AVRIL 2017



EXTRAIT DES ANALYSES ET REVENDICATIONS PRIORITAIRES DE FORCE OUVRIERE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Égalité de rémunération

Augmenter les bas salaires, les femmes étant majoritairement concernées, cela permettrait de réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, nous revendiquons une augmentation du SMIC pour qu'il atteigne progressivement 80 % du salaire médian (soit 1841 Euros bruts mensuels).

Augmenter de manière générale les salaires de base, pensions, retraites et minima sociaux.

Faire respecter l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égal en prenant en compte toutes les compétences lors de la négociation de branche en matière de classifications.

Donner des moyens et effectifs supplémentaires aux DIRECCTE/Inspecteurs du travail/ Contrôleurs du travail afin que la loi, dont le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, soit appliquée.

Négociation de l'égalité professionnelle

Que la DGT (Direction Générale du Travail) fournisse en détaillant (accord/plan d'action) le pourcentage d'entreprises respectant leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.

Destiner le produit des pénalités (dû à une absence d'accord ou à défaut de plan d'action en matière d'égalité) à des mesures servant l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le public, ce système est prévu, uniquement pour des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle.

Créer une pénalité financière en cas d'absence de rapport de situation comparée au niveau des branches.

Avoir un rapport de situation comparée au niveau des branches plus détaillé.

Séparer la négociation de l'égalité professionnelle des autres négociations dites dédiées à la qualité de vie au travail.

Conditionner le report de la périodicité de la négociation dédiée à l'égalité professionnelle à la signature d'un accord collectif en la matière.

Prévoir un système de principe de faveur entre accord de groupe et accord d'entreprise (proposition de revendication).

Prévoir une obligation d'adaptation, de déclinaison et de moyens des accords de groupes pour les accords d'entreprises (proposition de revendication).

Embauche

Renforcer l'attractivité des métiers « non-mixtes » pour les candidats du sexe sous-représenté (valorisation des métiers, amélioration des conditions de travail).

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement et les managers, des stéréotypes femmes/hommes (formation, sensibilisation).

Rejoindre la revendication FO sur les CDD : mise en place d'un système de bonus/malus sur les contrats de travail de courte durée. En effet, en 2013, les embauches de femmes se faisaient à 86,7 % en CDD, à 79,9 % pour les hommes.

Mettre en place un registre des candidatures, de même que la notification à chaque candidat à un emploi de ses droits et recours en matière de discrimination.

Formation

Octroyer un droit obligatoire à la formation après un congé long ou à une succession de congés (notamment parental). À défaut, impossibilité de licencier pour insuffisance professionnelle jusqu'à obtention de la formation demandée.

Conditions de travail, santé, sécurité

Améliorer l'environnement et les conditions de travail (ergonomie des postes, port de charges lourdes, sanitaires/vestiaires...) au bénéfice des femmes comme des hommes, favorisant ainsi la mixité des postes. Réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité physique et psychique et de risques professionnels.

S'interroger sur l'organisation du travail au regard, notamment, de son impact sur l'égalité professionnelle, les RPS (en observant notamment : le travail réel et prescrit, la charge professionnelle, les moyens mis à disposition, l'autonomie décisionnelle, les délais imposés, les objectifs fixés...).

Déconstruire les stéréotypes de genre et changer les regards sur le temps de présence au-delà des heures de travail fixées (ne pas valoriser ni favoriser le présentisme).

Articulations entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Améliorer la prise en compte de l'ensemble des congés familiaux sur l'évolution de la carrière et de la rémunération.

Que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ait une durée minimale obligatoire (le congé de maternité est d'au moins 10 semaines après l'accouchement dont 6 semaines impératives). Cela mettrait les salariés sur un pied d'égalité et éviterait toutes pressions pouvant empêcher la prise du congé.

Augmenter la durée du congé de paternité pour atteindre un mois minimum.

Le congé actuel n'est que de 11 jours (samedi et dimanches compris !) et 18 jours en cas de naissances multiples. Pour FO, les pères devraient pouvoir bénéficier d'au moins un mois pour pouvoir créer un lien avec l'enfant.

Augmenter la durée du congé de paternité lorsque le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins.

Les mères disposent d'un congé maternité plus long après l'accouchement lorsque le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins. Au risque d'enfermer la femme dans un rôle sexiste, les pères devraient également pouvoir bénéficier d'un allongement du congé de paternité égal à celui des mères, c'est-à-dire 8 semaines (Après l'accouchement les mères ont droit à 10 semaines de congé maternité (art. L. 1225-17 du Code du travail). Lorsqu'elles ont, avant l'accouchement, la charge de deux enfants, elles ont droit à 18 semaines de congé maternité après l'accouchement (art. L. 12225-19 du Code du travail).

Instaurer un droit de déconnexion et un usage des TIC respectant la vie privée des salariés qui ne doit pas être un devoir individuel.

Augmenter le nombre de places en crèche. En effet, pour les parents de jeunes enfants la pénurie d'accueil est estimée à

350 000 et elle augmentera encore lorsque se manifesteront les premiers effets du raccourcissement de la durée de versement de l'indemnisation du congé parental.

Prévoir une période de protection adaptée contre le licenciement après le congé parental en fonction de la durée de ce congé. Cela permettrait d'éviter un certain nombre de licenciements pour insuffisance professionnelle due à un défaut d'accès à des formations d'adaptation, surtout après un congé long (à coupler avec obligation ou priorité ou droit à la formation après un congé long).

Augmenter les budgets consacrés aux personnes dépendantes, afin que leur prise en charge ne pèse pas sur les aidant-e-s.

Temps partiel

Aligner la rémunération des heures complémentaires sur celles des heures supplémentaires c'est-à-dire une majoration de 25 % dès la première heure complémentaire. **Contrôler davantage le recours au temps partiel**, comme pour les CDD ou le travail en intérim, les organisations syndicales doivent pouvoir lancer une saisine pour usage abusif.

Information et consultation obligatoires des IRP lorsqu'un temps plein se libère (pour obtenir une transparence sur les disponibilités de postes et donc pousser les entreprises à prioriser les salarié.e.s à temps partiel pour les temps pleins).

Rythmes, amplitudes horaires, délais de prévenance, temps de trajet : reprendre les garanties qui ont été supprimées dans la loi de 2008.

Instaurer le complément de cotisations patronales vieillesse/temps plein.

Revendiquer une indemnité de lutte contre la précarité pour toutes et tous les salarié.e.s à temps partiel.

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



malakoff médéric

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



OCIRP
unis par excellence

GROUPE
AESIO

SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RESEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS
SONT SUR
[FLICKR](#)