



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°36-2017 – 2 novembre 2017

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



CONGRÈS DE LA FEC FO À LILLE

INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SNFOCOS

Mes cher(e)s camarades,

Je vous adresse le salut fraternel des camarades du SNFOCOS, le syndicat national des cadres de la Sécurité sociale, présent également au sein des Institutions de Retraites Complémentaires (IRC) et du Régime Social des Indépendants (RSI).

Lors de la Commission exécutive du SNFOCOS qui s'est tenue il y a quelques jours, Serge Legagnoa a rappelé l'impérieuse nécessité de l'union au sein de Force Ouvrière. Son message s'adressait à tous les niveaux de notre organisation.

Secrétaire Général du SNFOCOS depuis maintenant trois ans, c'est tous les jours que je constate qu'il ne doit pas nous manquer une seule force dans notre combat. Je veux saluer aujourd'hui le travail mené par Serge notre secrétaire fédéral.

Parce que mes camarades, dans votre secteur comme dans le nôtre, à la Sécurité sociale, la vie des salariés n'est pas un long fleuve tranquille. La Sécurité sociale est attaquée sur tous les fronts et il ne s'agit pas que de ses salariés. Il s'agit de vous. Quand le gouvernement supprime le financement de votre Sécu par vos cotisations, il bouleverse sa structure, son histoire, il arrache un peu plus encore de droits aux salariés dont la Sécurité sociale est la propriété.

En parallèle les tutelles par leur strangulation financière et les Conventions d'Objectifs et de Gestion que nous dénonçons imposent toujours plus de restructurations des réseaux de la Sécurité sociale.

SOMMAIRE

Pages 1 et 2 :

Congrès de Lille :
Discours du SG du
SNFOCOS

Pages 3 et 4 :

Hausse de la CSG :
vers la fin du système
assurantiel ?

Pages 4 et 5 :

Encadrement
Classification : la
méthodologie de
l'UCANSS

Page 6 :

Mobilisation
interprofessionnelle
le 16 novembre 2017

Page 7 :

Un droit à la
déconnexion plutôt
virtuel

Page 7 :

Actualités et agenda

Dans les branches famille, maladie, recouvrement on voit fleurir régulièrement, venant des caisses nationales, des projets aux acronymes fantaisistes qui ont tous la même finalité : MUTUALISER, CONCENTRER, FERMER, DÉGRADER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ACCÈS AU SERVICE PUBLIC.

Comble de tous ces projets l'Etat décide maintenant de supprimer une branche entière de la Sécurité sociale en supprimant le RSI : 6.000 salariés vont devoir être intégrés dans le régime général, un chantier colossal.

Alors oui mes camarades devant tous ces chantiers et ces agressions nos forces doivent être unies et c'est ce que nous faisons avec la section fédérale des organismes sociaux pour défendre les salariés et la Sécurité sociale.

Bien sûr chacun à ses particularités mais lorsque sur des sujets précis il y a un désaccord entre nous il se règle toujours et devra à l'avenir aussi toujours se régler dans la transparence et la clarté mais aussi le respect de chacun et ce dans l'intérêt de nos mandants.

Ce qui nous unit sera de toute façon toujours plus fort que les points qui peuvent nous diviser.

Ce qui nous unit c'est l'appartenance à Force Ouvrière.

Voilà le contexte de nos luttes communes entre la section fédérale et le SNFOCOS et je veux profiter de la tribune pour saluer l'engagement syndical et le chemin parcouru par Michel Rochette.

Ensemble, la section et le SNFOCOS participent à la bonne santé de FO car c'est ensemble que nous allons nous présenter devant les salariés aux élections.

Le SNFOCOS est le PREMIER syndicat de cadres à la SÉCU et grâce à cette force nous gagnons avec la section fédérale des élections majeures :

- **Agences Régionales de Santé** : score historique de 35% (+7 points en 5 ans) qui consolide la première place de FO dans les ARS. Une centaine de camarades SNFOCOS et FEC siègent dans les IRP des ARS.
- **CNAMTS** : FO est le 1er syndicat de la CNAMTS en obtenant près de 30% des suffrages au CCE et 10 élus (6 employés, 2 cadres et 2 PC).

Défendre les personnels de la Sécu et leurs conventions collectives c'est défendre la Sécurité sociale elle-même et nous réaffirmons avec la confédération, à l'occasion récemment du 70ème anniversaire, notre attachement aux principes fondateurs de la Sécurité sociale de 1945 : Solidarité et Egalité basés sur le financement par la cotisation (salariale & patronale) c'est-à-dire NOTRE SALAIRE DIFFERE.

Défendre la Sécurité sociale et ses salariés c'est aussi défendre le service public, sans cesse en recul sur le territoire, garant du pacte républicain et de l'égalité des citoyens.

Au nom du SNFOCOS, de son bureau national et de nos camarades présents partout je vous redis notre volonté et la force de notre engagement à travailler sur le terrain, dans les instances locales et nationales, aux côtés de nos camarades de la section fédérale des organismes sociaux pour faire triompher toutes ces valeurs et ces revendications qui sont celles de notre Confédération Force Ouvrière.

Je salue Serge Legagnoa et également Jean-Claude Mailly qui répond toujours présent quand il s'agit de promouvoir les valeurs fondatrices de notre Sécurité sociale.

Vive le SNFOCOS, la Fédération des Employés et Cadres, vive Force Ouvrière.



CSG

HAUSSE DE LA CSG : VERS LA FIN DU SYSTÈME ASSURANTIEL ?

Le basculement des cotisations salariés maladie et chômage sur la CSG constitue une mesure phare de la réforme fiscale portée par le gouvernement.

Si ce n'est pas un phénomène nouveau, il n'en constitue pas moins un danger pour notre modèle social !

En effet, le premier ministre a annoncé que « la suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance chômage, financée par un transfert sur la CSG, sera effective dès le 1er janvier 2018 ».

La protection sociale mobilise environ 700-750 milliards d'euros de ressources, c'est-à-dire le tiers du PIB.

Ces ressources, ce sont :

- d'abord des cotisations sociales pour 61,7%, dont 42,5 points de cotisations patronales, le reste étant versé par les salariés et les indépendants,
- ensuite pour 35,1% des impôts directement affectés ou reversés par l'État. Cette part est en nette augmentation depuis le début des années 1990 (les impôts et taxes affectés représentaient 1,7% des recettes en 1980, 3,2% en 1990 et la CSG a été créée en 1991)
- enfin 3,2% de ressources diverses.

Les chiffres le confirment : la Sécurité Sociale appartient aux salariés et aux employeurs ! C'est bien nous qui la finançons encore majoritairement et qui, via le paritarisme la gérons.

Toutefois, la réforme portée par le gouvernement vient perturber cet équilibre en s'attaquant au financement.

Il s'agit d'abord de la CSG, pour 98,9 milliards en 2017, dont 70% va sur la branche maladie, le reste étant ventilé sur la branche famille, le fond de solidarité vieillesse, et la caisse d'amortissement de la dette sociale (la CADES, illustration de la fiscalisation de la « dette sociale »).

Il s'agit ensuite de la taxe sur les salaires pour 13,9 milliards, répartis sur les branches vieillesse, maladie et famille ; des droits d'accise sur le tabac, pour 11,8 milliards ; d'une portion de la TVA, pour 11,4 milliards qui sont affectés à la maladie.

Les données issues des différents rapports (dont celui du Haut Conseil du financement de la protection sociale) font ressortir deux tendances :

- Le financement par l'impôt s'accroît depuis près de 30 ans. Cette fiscalisation s'expliquait à cause du manque de vigueur de l'économie française et du besoin de financement croissant qui en découlait sur le système français de protection sociale. Le contexte macroéconomique a une influence déterminante sur les équilibres financiers des régimes de protection sociale. En effet, les recettes sont principalement assises sur la masse salariale du secteur privé, secteur privé qui a souffert de la crise depuis 2007. Ce sont aussi les dépenses des régimes de protection sociale qui sont impactées : une faible inflation se traduit par une moindre revalorisation annuelle des prestations qui sont réglementairement indexées sur cette grandeur (pensions de retraite et d'invalidité, prestations familiales, notamment), et un contexte économique défavorable se traduit par une hausse des besoins d'aides et de revenus issus des régimes de protection sociale (CMU et PUMA désormais, chômage...). Et

il ne faut pas oublier le vieillissement de la population et la dégradation de l'état de santé des actifs. Sur ce dernier point, il suffit d'écouter le discours de nombreux directeurs de CPAM pour qui l'invalidité est l'avenir de la branche maladie.

- C'est là où les prestations relèvent le plus de la solidarité nationale que le financement par l'impôt est le plus important. Schématiquement, c'est le cas du fond de solidarité vieillesse (le minimum vieillesse) qui bénéficie le plus de ce financement, contrairement à la branche accident du travail (financée par les taux de cotisations sur les employeurs).

A travers son mode de financement, le système français reste donc attaché à sa logique assurantielle contributive. Jean-Claude MAILLY le rappelle régulièrement, la Sécurité sociale ne peut exister que si une solidarité obligatoire est maintenue et ce via un financement basé sur les cotisations sociales. C'est tout un symbole que de constater que c'est à l'heure où la Sécurité Sociale fête ses 70 ans qu'un gouvernement, élu avec un taux de représentativité historiquement bas, lui porte l'attaque la plus sérieuse !

Là où la réforme interroge nos perspectives, c'est en ce qu'elle propose d'étendre le financement par l'impôt au chômage. Or, ce faisant, on dépasse la simple réforme du financement. On s'attaque au principe assurantiel de l'assurance chômage.

Une façon d'amorcer sans doute une reprise en main plus drastique du système, passant par la remise en cause de la gestion paritaire, et ouvrant la possibilité de déconnecter l'indemnisation du revenu.

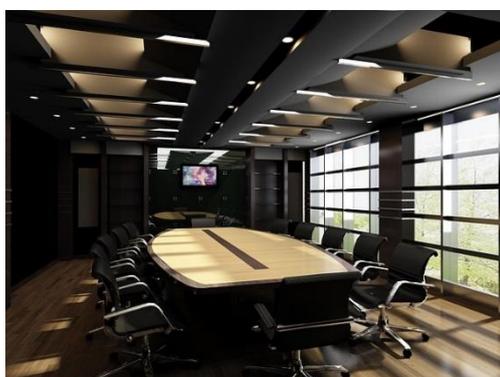
Plus avant, Pascal PAVAGEAU nous l'a rappelé encore récemment, l'Etat souhaite supprimer 120000 postes. Il paraît difficile, pour ne pas dire impossible, de faire de la (dé)coupe dans la fonction publique qui a déjà payé lourdement. On peut ainsi craindre que ce ne soit les salariés de la Sécu, assurance chômage comprise, qui soient les prochaines cibles. Pour s'en convaincre, il suffit de se remémorer les discours de certains candidats aux dernières élections présidentielles et les intérêts du secteur marchand pour nos activités.

A terme, on pourrait ainsi voir émerger un modèle à deux vitesses :

- Une protection sociale assurantielle marchande confiée à des opérateurs privés (les grands groupes d'assurances par exemple) pour les travailleurs (salariés, indépendants, retraités et les ayants droits)
- Une protection sociale non marchande gérée par l'Etat (ou les régions) et financée par la solidarité nationale via un impôt affecté (la CSG ?) au bénéfice des démunis (inactifs sans droits, handicapés, réfugiés...).

Chafik El Aougri, Membre de la CPPE du SNFOCOS

THÈMES



ENCADREMENT CLASSIFICATION : LA MÉTHODOLOGIE DE L'UCANSS

Le 17 octobre s'est tenue la première réunion de travail sur la négociation de la classification.

La délégation du SNFOCOS était composée d'Eric Gautron, de Jean-Philippe Bourel et de Christophe Rabot.

Le Directeur de l'UCANSS a tout d'abord expliqué qu'il y avait selon lui trois façons d'entamer ces négociations sur la classification :

- 1ère méthode : ouvrir la négociation à une date fixe et la refermer en annonçant un manque de marge de manoeuvre !
- 2ème méthode : relancer le processus de négociation en se donnant un an en naviguant dans « le brouillard » sans avoir aucune visibilité sur les moyens de négociation.
- 3ème méthode : créer un avant-projet avec différents objectifs et directions tout en chiffrant le surcote et évaluer la capacité de financer avec une montée en charge de la réforme sur plusieurs années.

Suite à ce postulat, la CGT ne recevant aucune réponse de l'UCANSS sur les moyens budgétaires alloués à cette nouvelle classification, la délégation a quitté la table.

Quant à la CFDT elle annonce comme à son habitude qu'une augmentation budgétaire de 1% répartie sur 3 ans serait un préalable suffisant pour entrevoir une discussion sous la forme qu'évoque le directeur de l'UCANSS.

La réaction de FO/SNFOCOS est toute autre.

Nous estimons que cette troisième méthode proposée par l'UCANSS est un piège qui permettra trop facilement à notre tutelle de retenir telle ou telle mesure proposées dans ce « groupe de travail » au détriment d'autres mesures et surtout d'une réelle nouvelle classification digne de ce nom.

En effet, nous estimons que la négociation de cette nouvelle classification est un tout et nous ne philosopherons pas sur telle ou telle opportunité, nous souhaitons travailler sur un processus global permettant une viabilité de cette nouvelle classification.

Pour cela nous évoquons à l'UCANSS 3 premiers axes de réflexions et nous sommes les seuls à avoir fait des propositions :

- Revalorisation de l'ancienneté en passant de 2 à 4 points avec un plafond porté de 50 points actuellement à 100 points.
- Attribution de points de compétence à 30 % du personnel à minima contre 20% actuellement avec un minimum de points de compétence pour les salariés n'ayant pas eu de points depuis 3 ans.
- Majoration de la règle dite des 105% résorbables à un montant de 110% non résorbables pour tout changement de niveau de qualification ou d'emploi.

Après ces échanges, le directeur de l'UCANSS a remis un document de travail avec des propositions de champs de questionnements pour évaluer les systèmes actuels et identifier des pistes d'évolution, à savoir :

Sur le système de classification :

- Le nombre de grilles de classification
- Le nombre de niveaux de qualification
- La longueur des plages d'évolution à l'intérieur de chaque niveau et l'articulation entre ces plages
- Le système de classement des emplois
- Les règles d'évolution dans la classification

La définition de la notion de cadre (sans préjudice de la négociation inter-professionnelle à venir).

Sur le système de rémunération :

S'agissant des différents instruments de rémunération actuels (valeur du point, points de compétence, parcours, points d'expérience, primes de résultats) :

- Quelle compréhension par les salariés de leurs finalités respectives
- Quelle évolution de l'impact de chacun de ces instruments sur la motivation et la reconnaissance des salariés
- Quels impacts sur les collectifs de travail
- Le niveau de complétude des outils au regard de ce l'on doit/souhaite rémunérer
- La soutenabilité et la lisibilité du système
- La capacité du système actuel à prendre en compte la diversité des situations professionnelles (niveau de responsabilité exercé, degré de polyvalence, mobilité fonctionnelle, lieu d'exercice....)

Nous avons pris acte de ces champs de questionnements qui n'en doutons pas enrichiront les prochaines réunions.

Eric Gautron et Jean-Philippe Bourel du SNFOCOS





FORCE OUVRIÈRE

MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE LE 16 NOVEMBRE 2017

Une nouvelle réunion des organisations syndicales (FO, CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, Solidaires, FSU, Unsa) et de jeunesse (UNEF, FIDL, UNL, FAGE) s'est tenue mardi 24 octobre au siège de la CFDT.

Elle a révélé des divergences sur l'analyse de la situation sociale (conséquences des mesures des ordonnances et premiers décrets, projets de PLF et de PLFSS, risques pesant sur les droits des salariés et demandeurs d'emploi en matière d'assurance chômage ou de formation professionnelle, etc.).

La CFDT, la CFTC et l'Unsa ont en outre d'entrée précisé leur refus de mobiliser. La CGC semble se réfugier derrière l'absence d'unité pour ne rien faire.

A partir de ses analyses et mandat du CCN (Comité confédéral national) du 29 septembre dernier, FO a proposé la date du jeudi 16 novembre à laquelle se sont ralliées les organisations décidées à une mobilisation.

Au final les organisations FO, CGT, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL se sont accordées pour faire du jeudi 16 novembre 2017 une journée de mobilisation interprofessionnelle, étudiante et lycéenne, par des grèves et manifestations.

Communiqué : CGT- FO – Solidaire – UNEF – UNL – FIDL

Pour les organisations syndicales de salariés, d'étudiants et de lycéens CGT – FO – Solidaires – UNEF – UNL – FIDL réunies le 24 octobre 2017 un constat s'impose, celui d'une politique libérale visant à accroître les inégalités au profit d'une minorité.

Qu'il s'agisse :

- de nombreuses dispositions inacceptables des ordonnances, limitant des droits des salariés-es ;
- des risques qui pèsent sur les droits des salariés-es et demandeurs d'emploi en matière d'assurance chômage ou de formation professionnelle ;
- de mesures précarisant toujours un peu plus d'emploi et l'insertion des jeunes sur le marché du travail ;
- de la remise en cause des droits à l'avenir des jeunes par l'instauration d'une sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur ;
- de la modération salariale et de l'augmentation de la CSG ;
- des atteintes au service public et à la protection sociale ;

Les organisations signataires s'adressent solennellement au gouvernement afin qu'il prenne en considération les attentes sociales multiples qui s'expriment dans le public et le privé, par les actifs, les jeunes, les demandeurs d'emploi et les retraités-es.

Compte tenu de la gravité de la situation, elles décident de faire du 16 novembre 2017 une journée de mobilisation interprofessionnelle, étudiante et lycéenne, par des grèves et des manifestations.

Elles invitent les autres organisations syndicales et de jeunesse à s'y associer.



DROIT À LA DÉCONNEXION

UN DROIT À LA DÉCONNEXION PLUTÔT VIRTUEL

(article du Monde 24 octobre 2017 – Sophie Caulier)

Depuis son entrée en vigueur, le 1^{er} janvier, les entreprises doivent négocier le droit à la déconnexion dans le cadre des accords sur la qualité de vie au travail (QVT), afin de préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Mais le sujet dépasse largement le strict cadre juridique. « C'est un sujet qui déchaîne les passions car il fait appel à notre vision du monde. Ses enjeux sont pluriels », affirme Laurence de Révannièrre, directrice générale adjointe d'Entreprise & Personnel. Ils touchent en effet la santé et la prévention des risques, à la mise en conformité juridique de l'entreprise sur le respect de la durée du travail, mais aussi à la responsabilité sociétale des entreprises.

Omniprésents dans la sphère du travail, les outils numériques apportent à chacun l'ubiquité et l'immédiateté en même temps qu'ils abolissent la frontière entre le privé et le professionnel. L'email, les messageries instantanées, les smartphones favorisent et simplifient le télétravail, la mobilité, le collaboratif et les horaires flexibles. Mais tous les individus n'ont pas la même appétence ni les mêmes capacités à fonctionner dans ces nouveaux modes de travail.

« Le droit à la déconnexion est surtout fait pour protéger ceux qui ne savent pas faire face à la multiplication des outils de communication et aux sollicitations multiples, ceux qui n'arrivent plus à gérer l'équilibre entre le professionnel et le personnel, estime Vanessa Carencio, DRH d'Atos France. Nous devons repenser nos modes de management pour protéger ceux « qui ne savent pas faire », tout en offrant un environnement de travail souple aux jeunes générations pour leur laisser la possibilité de travailler aux horaires qui leur conviennent. Sans quoi, ces jeunes iront travailler dans des start-up ! »

Au sein des entreprises, il est davantage question de sensibilisation et de prévention que de coercition et de sanction. « Le droit à la déconnexion est un état d'esprit, une prise de conscience de la place que prennent les outils de communication. Il cible surtout les relations entre les personnes. A ce titre, les managers doivent être exemplaires et ne pas envoyer de mail à n'importe quel moment », remarque Philippe Trimborn, directeur de l'innovation sociale et de la transformation digitale d'Orange.

Kits, guides et autres « pop-ups »

Les entreprises, surtout les plus grandes, n'ont pas attendu le droit à la déconnexion pour négocier sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés dans le cadres des accords sur la qualité de vie au travail, en fixant par exemple le choix des heures de réunion ou les bonnes pratiques en matière de communication. L'approche prioritaire étant toujours la sensibilisation. « Nous misons sur la formation et l'information, tant des managers que des collaborateurs », explique Sibylle Quéré-Becker, directrice du développement social d'Axa France, qui dès 2012, a adopté une charte, « mieux vivre ensemble », qui intègre désormais le droit à la déconnexion. « Nous leur avons envoyé un kit d'information, nous avons édité un guide du bon sens numérique, nous abordons le droit à la déconnexion dans les entretiens annuels. Nous les sensibilisons en continu sur ce sujet », ajoute-t-elle.

Les entreprises font plutôt appel à la responsabilité individuelle qu'à des solutions technologiques radicales comme le blocage des serveurs de messagerie à partir d'une certaine heure, qui n'est pas adapté à l'activité continue des sociétés de dimension internationale. « Nous préférons compter sur la responsabilité de tous, à commencer par les managers, qui sont concernés à la fois en tant que personnes et en tant que responsables d'équipe », affirme Florence Wiener, directrice de la stratégie sociale et de la qualité de vie au travail de La Poste.

La réponse apportée par l'établissement est la mise en place de nouveaux usages, comme l'envoi des messages en différé, un « pop-up » qui s'affiche sur l'écran pour prévenir le collaborateur qu'il s'apprête à envoyer un message en dehors des horaires prévus ; ou encore une phrase qui précise que le destinataire n'est pas obligé de lire le message ou d'y répondre en dehors des horaires.

« Le droit à la déconnexion est d'abord une question de pédagogie ; il relève de la formation des managers. Au fond, la vraie question est celle de la charge de travail » ; constate Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit du travail. Mais si c'est « un droit pour le salarié, c'est un devoir pour l'entreprise », conclut-il.

AGENDA

6 novembre
Commission
Permanente
Professionnelle
de
l'Encadrement
du SNFOCOS

7 novembre
RPN Travail à
distance

PERCO

8 novembre
Bureau National
du SNFOCOS

17 novembre
INC Branche
Famille

22 novembre
INC Branche
Recouvrement

28 novembre
Délégation
Régionale d'Ile
de France du
SNFOCOS

Quelques images du SNFOCOS, présent au 55^{ème} congrès de la FEC FO à Lille qui a eu lieu du 23 au 27 octobre derniers



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)

NOS PARTENAIRES

