



EDITO

RSI

ET MAINTENANT UN DIALOGUE SOCIAL EXEMPLAIRE...

A l'occasion de l'INC Recouvrement du 22 novembre 2017, le Secrétaire Général du SNFOCOS a en introduction rappelé l'actualité de l'intégration du RSI au sein du régime général.

Le PLFSS 2018 conforte le rôle des OSS représentatives et le SNFOCOS réitère sa demande de création d'un ESPACE DE DIALOGUE SOCIAL auprès de l'UCANSS, réunissant les OSS représentatives des deux régimes et ce pour assurer la réussite de cette intégration.

L'ACOSS a confirmé que suite aux 14 ateliers un SCHÉMA D'ORGANISATION DES SERVICES qui est en cours de validation par les caisses nationales sera publié par arrêté ministériel.

Le SNFOCOS a exigé la tenue d'une RÉUNION NATIONALE en présence des 3 caisses nationales et de l'UCANSS avant la PUBLICATION de ce schéma d'organisation.

L'ensemble des OSS a adhéré à cette demande du SNFOCOS.

Alain Gautron,

Le Secrétaire Général.

SOMMAIRE

Page 1 :

RSI et maintenant un dialogue exemplaire ...

Pages 2 et 3 :

INC Famille du 17 novembre 2017

Page 3 :

Réponse de la CNAMTS sur la prise en charge de la cotisation ordinale

Pages 4 et 5 :

Circulaire Confédérale sur la Négociation AGIRC-ARRCO Agenda

Pages 6 et 7 :

Commission de suivi du Protocole d'Accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la branche Recouvrement

Page 7 :

Télétravail mieux régulé et négocié

Page 8 :

AG des Hauts de France du 16 novembre 2017



INC FAMILLE DU 17 NOVEMBRE 2017

SATURATION DES EFFECTIFS OU DES EFFECTIFS ARRIVÉS À SATURATION ?

La délégation SNFOCOS était composée de Dominique Poumier, Christophe Rabot et Bruno Gasparini et les points à l'ordre du jour étaient exclusivement RH.

La situation de la CNAF, en cette fin de COG, est quelque peu particulière : un Directeur démissionnaire, toujours en poste et sans annonce officielle de remplacement. La logique des nominations dépassant le champ d'une INC a pourtant des conséquences puisqu'aucun responsable délégataire ne s'avance ni sur un réel bilan ni sur la présentation des contours de la prochaine COG. La conséquence d'un tel retard, y compris sur la finalisation de la négociation, va se ressentir dans le réseau puisque le temps se fige et la gestion avec (gel des embauches).

La situation en effectifs est déjà bien dégradée par la restitution des postes et par la non-compensation intégrale des charges supplémentaires d'activités. La tutelle ayant consenti, non pas un accroissement, ni même une stabilisation, mais un niveau de restitution moins rapide que les autres branches.

Focus sur les effectifs présenté par la CNAF

Sur 1 000 suppressions de la présente COG : 750 l'ont été en gestion administrative et 250 en gestion Action Sociale, soit une baisse des effectifs de 3% en 5 ans correspondant à un taux de remplacement de 80 % des départs CDI. Parallèlement les CDD ont doublé passant de 1 500 à 3 000, principalement sous l'effet de l'apport en contrats aidés, dispositifs appelés à disparaître et qui va conduire à moins

1 000 CDD en moyenne dans les prochaines années. Les CDD sont à 25 % d'entre eux gardés en CDI.

On utilise l'expression de « **saturation des effectifs** » pour décrire la situation dans laquelle la branche utilise chacun des ETP autorisés.

Une telle gestion et son suivi permettent à la CNAF :

- d'affirmer que la cible d'effectifs CDI autorisée de la COG est strictement respectée à 32 167 ETPFM (ETP fin de mois de décembre) en 2017,
- d'éviter un rebasage en fin de COG déduisant la sous-consommation d'embauches.

De façon prospective, **les départs concerneront un tiers des effectifs dans les 10 ans**. Quel que soit le taux de remplacement dont la Branche bénéficiera, ce renouvellement constitue, dans les années à venir, un réel enjeu de maintien des compétences afin d'assurer la continuité des activités. Les principales « familles métier » concernées par ce renouvellement, c'est-à-dire les « familles métier » les plus âgées, sont les métiers du management, puisque près de **40 % des managers de proximité ou stratégiques quitteront leur poste d'ici 10 ans pour motif de retraite**.

A l'opposé, seuls 9,2 % des CSU et 21 % des GCA partiront en retraite.

La famille métier « gestion des situations clients » est donc en proportion moins touchée en termes de départs en retraite que la moyenne de la Branche.

Les transformations des métiers

La CNAF, par ailleurs, projette des transformations dans les métiers.

Si les métiers de contact à l'allocataire seront plutôt stables, celui de gestionnaire-conseil va se transformer sous l'impact du **développement du « tout-numérique »** et s'orienter vers :

- La liquidation manuelle des situations complexes ou incohérentes,
- Plus de contrôle a posteriori type maîtrise des risques.

De même, la CNAF va **stimuler l'usage des outils collaboratifs** qui tend à « virtualiser » les relations de travail.

La présentation du modèle est très globale et s'apparente plus à de grandes orientations stratégiques inclus dans une COG, voire un Plan de Développement basique de la Branche en matière RH.

Toutefois, et à l'appui des résultats des Baromètres sociaux institutionnels, **la CNAF reconnaît nécessaire de faire un focus particulier sur les cadres** et sur l'attractivité du métier de part un très fort taux de renouvellement. Aussi l'enjeu sera de

ne pas perdre en compétences, rester attractif à l'embauche et motiver dans la durée.

Nous disons en ce sens au SNFOCOS que **la priorité est donc le salaire, la refonte de la classification de l'Encadrement et une révision financièrement stimulante de l'article 16**. En effet, la mobilité inter caisses ne comporte pas de garantie de progression minimum. Nous devons négocier en ce sens un dispositif assurant un minimum garanti de progression salariale lors de changement de poste ou de mutation en instaurant une nouvelle règle dite des 110 % (contre 105 % pour l'article 33).

En conclusion, la CNAF prouve qu'elle a réussi à rendre ses « 1 000 postes » sans avoir affiché que, de COG en COG, nous sommes en déficit de moyens et en accroissement d'activités imposées.

Nul besoin d'attendre la signature de la prochaine COG pour comprendre que les temps seront encore plus difficiles pour les salariés mais aussi pour les allocataires et les partenaires.

Bruno Gasparini, Secrétaire national du SNFOCOS
Dominique Poumier, Chargée de mission
Christophe Rabot, Secrétaire de la CPP
Encadrement

THÈMES



CNAMTS

RÉPONSE DE LA CNAMTS SUR LA PRISE EN CHARGE DE LA COTISATION ORDINALE

Après 18 mois d'attente, **nous avons appris que la CNAMTS nous refusait la prise en charge de la cotisation ordinale**, comme cela se fait pour les praticiens conseils ou d'autres confrères salariés. **Cette cotisation est obligatoire pour exercer**. Nous regrettons cette décision et rappelons notre inquiétude sur le devenir de l'exercice professionnel pour les médecins, biologistes, pharmaciens et dentistes de l'institution. **Nos conditions salariales**, comparées à celles des confrères d'autres institutions ou d'autres modes d'exercice **se détériorent**. Cela ne sera pas sans conséquence sur l'avenir des structures sanitaires et le recrutement des praticiens à venir. La CNAMTS envisage-t-elle les établissements hospitaliers ou centres d'examen de santé sans professionnels de santé ?

La section professionnelle SNFOCOS des médecins, pharmaciens, biologistes et dentistes salariés.



FORCE OUVRIÈRE

CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE 149-2017 DU 17 NOVEMBRE 2017

NÉGOCIATION AGIRC-ARRCO

Cher(es) Camarades,

La négociation rapide (deux séances, les 8 et 17 novembre 2017) de la suite de l'accord AGIRC ARRCO du 30 octobre 2015 avait pour but de fixer les derniers paramètres qui n'avaient pas été arrêtés il y a deux ans.

La délégation FO composée de Marion Gaschignard, Jean-Pierre Gilquin, Hélène Ho Minh Triet, Jean-Yves Sabot, était conduite par Philippe Pihet.

On peut qualifier cette négociation de « négo.de décrets d'application de l'accord de 2015 ».

Nous rappelons que nous n'avons pas signé ce dernier, pour une raison principale, l'instauration de « coefficient de solidarité ».

Curieuse notion de la justice qu'ont eue les signataires puisque 60 % des salariés les plus modestes ne sont plus au travail au moment de faire valoir leurs droits !

Ceux-ci seront condamnés à subir un abattement de 10 % de leur pension pendant trois ans. Quant à ceux qui sont encore en activité, s'ils le veulent ou le peuvent, en repoussant l'obtention de leurs droits d'une année, ils éviteront cette sanction.

Et, comme avant l'accord, dans le régime de base comme en complémentaire, celles et ceux qui décident de continuer à travailler pourront le faire au-delà de l'âge légal. A titre d'exemple, si un(e) salarié(e) fait liquider ses pensions trois ans après les conditions d'obtention du taux plein, il ou elle aura droit à un bonus de 20 % pendant un an !

Entre d'autres termes, celles et ceux qui n'auront pas le choix seront pénalisés, alors que les autres « seront récompensés ».

Pour en revenir aux « décrets d'application », et bien que non signataires, nous avons pesé pour obtenir, à l'occasion de la fusion, le « meilleur » des deux régimes qui fusionneront au 1^{er} janvier 2019.

En cas d'attribution de majorations pour avoir élevé trois enfants ou plus, le plafond institué par accord de 2011 correspondra à la somme des deux plafonds, soit 2 000 €.

En cas de décès, le réversataire percevra son droit à partir de 55 ans (et non plus 60 pour les populations AGIRC). A noter qu'une organisation syndicale souhaite revoir ce dispositif, toujours au nom de la « justice »... Il n'en sera pas question tant que cette organisation sera aussi isolée qu'aujourd'hui sur ce sujet. Il faudra bien sûr rester vigilants.

AGENDA

28 novembre

Délégation
Régionale d'Ile de
France du SNFOCOS

PERCO

29 novembre

INC AT-MP

5 décembre

RPN CPPNI

6 décembre

INC Branche
Retraite

7 décembre

Commission
Permanente
Professionnelle des
Agents de Direction
du SNFOCOS

13 décembre

Bureau National du
SNFOCOS

14 décembre

Commission
Permanente
Professionnelle des
ACERC

9 janvier

Bureau National du
SNFOCOS

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018**

Congrès du
SNFOCOS à la
Rochelle

L'accord entérine la reconduction, sans limite dans le temps, de l'AGFF qui devient une contribution d'équilibre général. Nous avons fait acter au cours de la négociation, que lors du retour à meilleure fortune du régime, il conviendrait de négocier sur le taux de cette contribution, par exemple, en le maintenant et en diminuant le taux d'appel. Ce serait un geste fait en faveur des salariés qui pourront, pour le même salaire, « acheter » plus de points. Cette négociation devra être abordée dans le futur.

Dans l'immédiat, en 2018, une négociation se tiendra sur les paramètres applicables pour les années 2019 à 2022 (application de l'accord de 2015).

A cette occasion, FO demandera la fin du gel de la valeur du point. En 2015, nous avons dénoncé le fait que les « efforts » étaient supportés à 90 % par les salariés et les retraités.

Il est en conséquence évident que la valeur de service du point doit être augmentée, et à ce jour aucun interlocuteur social n'imagine une baisse de cette valeur.

Sur un plan plus politique, au mauvais sens du terme, la négociation s'est déroulée dans un climat tendu parce qu'une organisation a diffusé des informations tendancieuses, reprises malheureusement par les médias qui se livrent à une course folle au scoop, en négligeant les élémentaires vérifications.

Ainsi, le régime deviendrait « à cotisations définies » entraînant ipso facto une baisse des pensions de l'ordre de 9% dans les années à venir.

Seule une organisation n'a jamais signé les ANI successifs qui ont permis des augmentations de ressources. Heureusement qu'elle est seule dans ce cas, autrement et pour le coup, le régime aurait été « à cotisations définies » et aurait pu entraîner des baisses de pensions.

Quelques éléments de rappel :

Depuis leur création, en 47 comme en 61, ces deux régimes en points sont à cotisations définies. Il faut entendre par là que la seule certitude qu'ont les actifs comme les retraités est le nombre de points acquis.

Depuis que ces régimes font l'objet de négociations (depuis le début) tous les accords ont permis d'obtenir de la ressource supplémentaire, même celui de 2015, que ce soit en taux contractuel, ou en taux d'appel.

Notre préférence va bien sûr au taux contractuel, générateur de droits.

Pour les raisons citées au début de cette circulaire, FO ne sera pas signataire de cet ANI, pour autant par la voix spécifique de l'adhésion, notre organisation continuera à négocier et siéger dans toutes les instances de la retraite complémentaire pour peser sur la gestion du salaire différé que constituent ces cotisations de retraite.

Amitiés syndicales

Philippe Pihet

Secrétaire confédéral

Jean-Claude Mailly

Secrétaire général



UCANSS

COMMISSION DE SUIVI DU PA RELATIF AUX PERSONNELS CHARGÉS D'UNE ACTIVITÉ DE CONTRÔLE AU SEIN DE LA BRANCHE RECOUVREMENT

NIVEAU 7 : LE COMPTE N'Y EST PAS !

Le 8 novembre 2017 s'est déroulée à l'UCANSS la réunion de la commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009.

A la lecture du document de travail fourni, une chose est sûre, seuls **73,09 %** des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, sont Niveau 7. Les conditions du protocole ne sont donc plus respectées.

L'analyse des informations données au fil des années n'est pas aisée puisque ce ne sont pas les mêmes éléments qui nous ont été communiqués. Néanmoins, force est de constater que le pourcentage national des inspecteurs Niveau 7 est en constante diminution.

Si on compare les données des années 2010 et 2017, l'évolution est claire :

- 2010 : 1 148 salariés éligibles et 947 Niveau 7
- 2017 : 1 245 salariés éligibles et 910 Niveau 7

Donc nous avons un bilan de 97 salariés éligibles supplémentaires et 37 inspecteurs Niveau 7 de moins.

Si les données ne nous sont plus communiquées par région, il est tout de même inquiétant de constater que si en 2015, 2 régions seulement avaient un pourcentage d'inspecteurs éligibles Niveau 7 inférieur à 75 %, ce nombre est passé à 9 en 2016 et à 14 au 31 octobre 2017.

En clair, seules 8 régions sur 22 ont un taux supérieur à 75 % en 2017.

De même, le plus bas taux régional était en 2010 de 68,80 %, 64,90% en 2011, 64,50 % en 2016 et 57,14 % en 2017 !

Comment justifier de telles inégalités régionales ? Aucune réponse n'a pu nous être apportée.

Pour autant des problèmes continuent à se poser aujourd'hui à l'occasion de ces VMF (validation de la maîtrise de la fonction).

Compte tenu de l'augmentation de l'effectif éligible et de la diminution constante des postes ouverts dans le cadre de la VMF, les inspecteurs sont donc invités à faire et refaire des dossiers lourds, complexes et chronophages, à subir des entretiens à répétition pour se voir refuser 1,2,3 fois ou plus l'accès au Niveau 7.

La décision de rejet met souvent en avant des « carences professionnelles » pour justifier le refus d'octroi du Niveau 7 alors même que le salarié exerce normalement son activité. Il peut être reproché à tel agent de ne pas avoir fait de tutorat, alors qu'aucun stagiaire n'a été accueilli sur la période, la non réalisation de contrôles TGE (Très Grande Entreprise), alors que les attributions des dossiers, comme des tutorats, relèvent des managers et non des inspecteurs, etc... Cette position vexatoire n'est pas sans impact sur les personnes concernées.

Un affichage clair des contraintes budgétaires faisant fi de l'hypocrisie consistant à rechercher des carences où elles n'existent pas, ne rendrait pas plus agréable ou plus acceptable le refus opposé mais serait plus respectueux de la personne et de sa compétence professionnelle.

L'ACOSS s'est engagée à ce que le seuil des « 75% national » soit respecté l'année prochaine, conformément aux conditions fixées par le protocole, afin de ne pas laisser ce pourcentage continuer à diminuer au détriment des inspecteurs.

Le bilan n'est donc pas réjouissant, des promotions Niveau 7 qui se font de plus en plus rares, des conditions de travail qui se dégradent, des procédures complexes qui se juxtaposent, des objectifs toujours plus exigeants et inadaptés aux conditions réelles d'exercice de l'activité ... et... des perspectives salariales infimes.

Le paradoxe entre exiger toujours plus des salariés et leur donner toujours moins ...

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement et de la Formation Professionnelle

THÈMES



TÉLÉTRAVAIL

MIEUX RÉGULÉ ET NÉGOCIÉ

L'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail comporte à son article 21, des dispositions favorisant le télétravail. Elles donnent la primauté à l'accord collectif pour sa mise en place, exigent le double consentement lorsqu'il est occasionnel, accordent la présomption d'accident du travail en cas d'accident. En revanche, elles suppriment la disposition du Code du travail relative à la prise en charge intégrale par l'employeur des coûts induits. FO-Cadres avait publié en janvier 2017 un guide thématique pour accompagner les délégués syndicaux dans la négociation d'un accord sur le télétravail. Nous préparons maintenant la publication d'un guide actualisé au regard des bonnes pratiques retenues lors des réunions des interlocuteurs sociaux au printemps 2017.

(Source – [La Lettre FO-Cadres / Octobre 2017](#))



SNFOCOS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES HAUTS DE FRANCE DU 16 NOVEMBRE 2017

Le jeudi 16 novembre s'est tenue à Lens l'Assemblée Générale des Hauts de France en présence de 52 adhérents.

Notre Secrétaire Général a introduit cette assemblée en revenant sur l'actualité et les différents sujets qui ont marqué l'année 2017 au niveau de nos différentes branches.

Un point tout particulier a été fait sur le RSI et son impact pour l'institution. Jean-Philippe Bourel, Secrétaire National est intervenu pour présenter le protocole d'accord sur le travail à distance ainsi que les négociations en cours.

La parole a ensuite circulé parmi les adhérents et les échanges ont enrichi nos réflexions.

Cette réunion a permis également aux adhérents de renouveler leur confiance envers nos Secrétaires Départementaux à savoir Thierry Lourme et Patricia Delbecq ainsi qu'aux Délégués Régionaux, Jean-Paul Charlemagne et Valérie Demaretz.

Cette Assemblée Générale s'est poursuivie par un repas fraternel où la bonne ambiance était au rendez-vous.

[\(Retrouvez les photos de cette AG sur le compte Flickr du SNFOCOS\)](#)

NOS PARTENAIRES

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)

