



EDITO

CLASSIFICATION

UNE AMBITION PARTAGÉE ?

Le 13 novembre dernier, la négociation relative à la classification employés et cadres a enfin débuté (voir le compte-rendu de la délégation ci-après).

En introduction, le Directeur de l'Ucanss a fait part de la volonté du COMEX et de l'Etat de rénover cette classification. Monsieur LEMAY a même déclaré qu'il était « optimiste » sur les moyens financiers attribués pour une mise en œuvre pluriannuelle de ce projet. L'Ucanss après une présentation intéressante du bilan de l'actuelle classification a présenté ses objectifs.

Le SNFOCOS se félicite de l'ouverture de ces négociations très attendues par l'ensemble des personnels. D'emblée, j'ai indiqué que nous pouvions partager ces objectifs qui sont en phase avec nos revendications, mais que nous serons vigilants à ce que cette nouvelle classification ne soit payée deux fois par les agents:

- une réduction drastique des effectifs donc de la masse salariale
- la continuité de la politique salariale d'austérité

En conséquence le carcan de la RMPP doit être abandonné. Monsieur LEMAY « optimiste » a répondu que cette RMPP perdurera mais sera « desserrée ». Dans tous les cas, un constat est partagé par l'Ucanss et le SNFOCOS : les cadres sont les « mal traités » que ce soit en début de carrière ou tout au long de leur parcours en comparaison avec d'autres secteurs d'activités.

Aussi, ces déclarations d'amour vers les cadres, c'est bien mais les preuves, c'est mieux ! Pour cela, rendez-vous le 11 décembre prochain. Pour défendre les cadres, rejoignez le SNFOCOS et soutenez notre plateforme revendicative.

Alain GAUTRON, Secrétaire Général

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito : Classification - Une ambition partagée ?

Pages 2 à 3 :

Classification – Compte rendu de la RPN
« Classification des Employés et Cadres » du 13 novembre 2018

Pages 3 à 5 :

Arrêts de travail - Réunion de la mission du 13 novembre 2018

Pages 5 à 7 :

Recouvrement- Compte rendu de l'INC du 8 novembre 2018

Pages 7 à 8 :

Congrès du SNFOCOS
Résolution de la Commission Permanente Professionnelle des Informaticiens

Page 8 :

Agenda



CLASSIFICATION

COMPTE-RENDU DE LA RPN « CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS ET CADRES » DU 13 NOVEMBRE 2018

Après avoir attendu la tenue effective de cette RPN depuis plusieurs mois et patienté avec les 3 réunions de travail organisées par l'UCANSS sur ce sujet, le SNFOCOS rentre enfin en négociation avec l'UCANSS sur cette thématique pour faire aboutir ses revendications formulées pour l'Encadrement dans le projet FO établi depuis plusieurs années pour l'ensemble des personnels de l'Institution.

L'UCANSS a exprimé la volonté du COMEX, soutenue par l'Etat, d'engager la négociation sur la Classification des employés et cadres, à l'instar de celles portant sur les Agents de direction et les Praticiens conseils.

Nous avons noté avec intérêt que l'UCANSS portait enfin un projet soutenu par l'Etat en montrant son optimisme pour obtenir l'essentiel à savoir les moyens budgétaires adéquats avec ses ambitions pour une mise en œuvre dans une optique pluriannuelle.

L'UCANSS a exprimé son objectif : rénover une Classification obsolète pour répondre aux enjeux en matière de ressources humaines. Ses constats sont que le système est vieillissant, voir obsolète et inadapté aux enjeux actuels.

Pour l'UCANSS, il s'agit de pouvoir dynamiser les carrières des personnels, de motiver les salariés avec de réelles perspectives salariales et évolutions professionnelles avec la mise en place d'un système attractif (le renouvellement des emplois sera malgré tout important puisqu'un tiers des salariés va partir en retraite dans les 10 ans à venir).

Le calendrier de l'UCANSS est le suivant : bilan de la Classification avec ses forces et faiblesses, présentation des grands principes d'évolution posés par l'Employeur puis détail des propositions de l'Employeur lors de la RPN du 11 décembre.

Le projet de la délégation FO est prêt, nous savons que la négociation peut être longue et dans ce cadre, FO a proposé des mesures transitoires d'attente :

- Ancienneté : passer de 2 à 4 points par an et déplaçonner à 100 points les 50 points actuels.
- Points de compétence : passer de 20% à 30% le seuil du taux des salariés devant être éligibles par année.

La délégation FO est également rejointe par les autres Fédérations syndicales pour dénoncer l'accord de performance collective proposé par la direction de l'UGECAM Bretagne visant à mettre en place, en deçà des dispositions conventionnelles, un seuil dégressif de pas de compétence pouvant être attribué chaque année aux personnels.

Pour la délégation FO, si le COMEX, et donc le DG de la CNAM, laisse faire en agréant ce Protocole d'accord, l'UCANSS ne pourra plus nous faire croire qu'on fera des merveilles avec une nouvelle Classification des emplois alors que l'on autorise la remise en cause des dispositions conventionnelles en Bretagne !

Le signal donné par l'UCANSS sur ce dossier sera déterminant.

L'UCANSS a ensuite présenté son bilan de la Classification actuelle puis rappelé ses objectifs :

- simplifier le système actuel par la fusion des grilles
- rééquilibrer le nombre de niveau de qualification entre les Employés et les Cadres (même nombre de niveaux)
- revaloriser le niveau d'embauche des cadres afin de favoriser l'embauche des experts et des managers
- redonner des perspectives pour les employés en termes de progression professionnelle (niveaux 3 et 4)
- augmenter les plages d'évolution salariales pour tenir compte de l'allongement de la carrière ou de l'intégration des salariés d'autres régimes.

Les données de bilan de L'UCANSS confortent l'analyse du SNFOCOS sur les effets néfastes de la Classification actuelle sur les Cadres, un certain nombre de constats font également écho aux revendications portées dans sa Plateforme revendicative par les Cadres de la Sécurité sociale.

L'UCANSS a exprimé ne pas être « effrayé » par la revalorisation des pas de compétences, les autres demandes du SNFOCOS pour les cadres ne nous

paraissent pas exorbitantes, mais indispensables pour, enfin, répondre à leurs légitimes revendications, c'est ce que nous attendons lors de la prochaine RPN « Classification » du 11 décembre prochain.

Christophe RABOT, Secrétaire de la CPP Encadrement et membre de la délégation composée également d'Alain GAUTRON, Bruno GASPARINI et Eric GAUTRON.

L'ACTUALITÉ



ARRÊTS DE TRAVAIL

RÉUNION DE LA MISSION SUR LES ARRÊTS DE TRAVAIL DU 13 NOVEMBRE 2018

La deuxième réunion relative à la mission sur les arrêts de travail s'est tenue le 13 novembre 2018

La délégation Force Ouvrière était composée de Guillaume COMMENGES (Confédération FO) et de Hélène AZOURY (SNFOCOS). Les 3 missionnés ont réuni les organisations consultées lors de la première phase pour leur rendre compte de l'état de leurs travaux : le diagnostic de la situation et leurs 10 premières propositions (ce qui a été envoyé au Premier ministre et a inspiré 2 amendements à l'actuel PLFSS), ainsi qu'un ensemble de « pistes de réflexions ».

Le SNFOCOS avait mis l'accent sur la nécessité, voire l'urgence, de changer de paradigme en mobilisant les acteurs autour de l'arrêt de longue durée principale cause de la désinsertion professionnelle. Il était également important pour le SNFOCOS que les propositions ne stigmatisent pas les professionnels de santé ou les assurés.

L'intervention de Stéphane Seiller du Pr Stéphane Oustric et du Pr Berard était très attendue sur ces deux points.

En préambule, Stéphane SEILLER rappelle l'inflation des indemnités journalières (+4% depuis 3 ans), l'intérêt prioritaire des arrêts longs, le rôle des conditions de travail en entreprise retenu comme élément structurel.

Les Dix Propositions de la mission

1. Ouvrir la possibilité du temps partiel thérapeutique, sans arrêt à temps complet préalable, dès le premier jour d'arrêt et sans mécanisme d'entente préalable ;
2. Avant la mise en œuvre des dispositifs existants de régulation, privilégier dans un premier temps l'information et la formation de l'ensemble des médecins prescripteurs ;
3. Rendre obligatoire l'utilisation du système dématérialisé d'avis d'arrêt de travail ;
4. Systématiser la remise par l'assurance maladie à chaque entreprise d'un profil actualisé individuel simple "d'absentéisme maladie" (sans données individuelles médicales), la comparant dans son secteur aux entreprises de taille équivalente ;
5. Informer systématiquement les praticiens sous format dématérialisé (compte Ameli pro) de leur pratique courante de prescription d'arrêt de travail ;
6. Informer les praticiens hospitaliers de leur activité de prescription ;
7. Associer les collèges académiques de la médecine générale à l'actualisation des "fiches repères" de l'assurance maladie et à l'élaboration des nouvelles relatives aux maladies chroniques évolutives ;
8. Généraliser les nombreuses expériences concluantes de formation des internes en médecine à la prescription d'arrêts de travail et inclure ce thème dans la formation continue des médecins ;
9. Rendre plus efficace la contrevisite employeur, en permettant notamment à l'assurance maladie d'arrêter l'indemnisation sur le fondement du rapport dressé par le médecin mandaté par l'employeur ;
10. Généraliser au sein du service médical de l'assurance maladie l'expérimentation réussie de "facilitateur" (des agents formés auprès des médecins conseil aident le salarié dans ses démarches).

La communication par Stéphane Seiller des résultats sur la faible consommation des arrêts de courte durée par les Français (au regard des autres pays européens) conforter cette analyse.

Certaines propositions sont plutôt consensuelles

- **L'enjeu affirmé de la prévention de la désinsertion professionnelle** « la PDP doit devenir l'enjeu majeur de la gestion de l'arrêt de travail long pour les employeurs et les assurés »
- **La facilitation du temps partiel thérapeutique et la référence au télétravail**
- **La volonté de coordination de l'action des trois acteurs médicaux médecin traitant ou prescripteur, médecin du travail** « il faut rompre l'isolement de ces trois acteurs »
- **La Simplification d'un système d'indemnisation complexe et inéquitable.** « Rendre le système plus équitable, plus simple et responsabilisant »
- **La mise en place d'une démarche graduée envers les prescripteurs** en privilégiant l'information et la formation au travers de groupes de pairs.
- **La réflexion sur l'opportunité du maintien du jour de carence**

La proposition au Premier Ministre traduite dans l'un des 2 amendements au PLFSS de systématiser la dématérialisation des arrêts de travail est critiquée par les représentants des médecins libéraux et hospitaliers présents, le secret médical n'étant pas garanti dans tous les organismes.

Le pot aux roses dévoilé ?

En effet cette dématérialisation semble bien dans une démarche d'accroître le contrôle des arrêts courts, particulièrement stigmatisante du « nomadisme » des arrêts de travail. Il s'agit sur le modèle allemand de « mettre sous tension » (sic !) les assurés/salariés aussitôt prescrit un arrêt de travail en leur signalant par SMS qu'un éventuel contrôle de leur arrêt pourrait être réalisé dans les prochains jours...

De quoi refroidir l'enthousiasme initial

La simplification des régimes d'indemnisation est tout autant emblématique. Il s'agit de remettre en cause l'architecture actuelle. La prétendue complexité de cette architecture en trois niveaux maintes fois pointée dans ce rapport comme inéquitable n'est aucunement démontrée. Harmonisation quand il s'agit de niveler par le bas n'est pas équité.

C'est pourtant bien ce qui transparait dans ces « pistes de réflexion »

- Aligner sur les bases des références les risques maternité et AT/MP en prenant comme plafond le PMSS
- Supprimer la majoration à partir du 3^e enfant à charge pour les IJ maladie
- Forfaitiser les 30 premiers jours d'arrêt de travail à une hauteur qui pourrait être équivalente à 0,9 Smic. Soit la moitié du salaire plafond. (Part assurance maladie)
- Simplifier le système pour les allocataires en situation d'incapacité temporaire en évitant de faire intervenir temporairement l'arrêt maladie et en maintenant l'allocation chômage.

Attention à ne pas ouvrir la boîte de Pandore ? Chômage et maladie sont deux choses différentes, ayons en mémoire le scénario de "Moi Daniel Blake".

La garantie de la soutenabilité du système : Deux pistes de réflexion sont évoquées

- **Revisiter les durées réglementaires des arrêts de travail de longue durée en articulant mieux incapacité temporaire et invalidité**
- **Adapter les règles d'indemnisation des séniors**

Le SNFOCOS tient à rappeler son opposition à la mise en place d'une réforme qui pour paraître attractive ou moderne contribuerait en réalité à baisser le niveau général des indemnités et réduirait les solidarités.

Quant à la possibilité pour un médecin du contrôle employeur de suspendre les indemnités versées par l'assurance maladie, elle est inique et profondément inéquitable .

Au-delà des arguties juridiques (seuls les médecins conseils ont un accès légitimé par le code de santé publique aux données médicales des assurés) le SNFOCOS a rappelé son attachement à la sanctuarisation d'un corps de contrôle indépendant, ni juge ni partie.

Au-delà d'autres remarques plus précises et concrètes notamment sur la nécessité de différencier les approches selon les pathologies (RPS, TMS, maladies chroniques , lombalgies) Force Ouvrière a regretté que le rapport d'étape au premier ministre inspire des amendements au PFLSS avant la fin des concertations ce qui ternit la méthode de travail de la mission, pourtant très appréciable.

LES DIX PROPOSITIONS DE FORCE OUVRIÈRE

1. **Améliorer l'analyse des dépenses d'IJ et cesser la stigmatisation tant des prescripteurs que des assurés sociaux**
2. **Améliorer la prise en charge des arrêts de travail, qui participe à l'amélioration de la santé globale des assurés sociaux**
3. **Améliorer le contrôle des IJ dans une démarche de prévention**
4. **Mettre en place une véritable culture de la prévention dans l'entreprise**
5. **Appréhender véritablement l'enjeu des pathologies chroniques**
6. **Appréhender véritablement l'enjeu des troubles psycho-sociaux**
7. **Appréhender véritablement l'enjeu du vieillissement démographique**
8. **Légitimer et améliorer le rôle des acteurs médicaux**
9. **Améliorer le partenariat services administratifs – services médicaux**
10. **Améliorer le partenariat Assurance maladie- prescripteurs (dont développement PPA)**

Hélène AZOURY, Secrétaire Nationale

L'ACTUALITÉ



RECouvreMENT

COMPTE-RENDU DE L'INC RECouvreMENT DU 8 NOVEMBRE 2018

La séance s'est ouverte sur une série de déclarations préalables notamment en rapport avec l'annonce relative à la création d'une « **agence unique de recouvrement des prélèvements** » par le gouvernement.

Des propos du Directeur de l'Acoss, tout le monde s'est laissé tromper, les annonces sont floues et imprécises mais nullement inquiétantes.

Le terme « agence » n'a pas de contenu précis, ce n'est pas une entité au sens propre mais plutôt un élément de langage. Il s'agit uniquement de rechercher une efficacité globale, d'avoir pour objectif une simplification pour les entreprises et les cotisants. C'est pourquoi une étude est en cours pour permettre l'atteinte de ces objectifs de simplification et de performance ainsi que pour construire des synergies d'offres de services coordonnées dans le domaine fiscal et social.

Il n'y a même que du positif dans ces projets, puisque ceux-ci vont conforter la branche dans son rôle de collecteur social et vont permettre d'optimiser la lutte contre la fraude notamment en autorisant l'accès à des données que la branche recouvrement n'aurait pas aujourd'hui. Il ne s'agit pas de modification d'organisation.

Dans l'audition du Directeur de l'Acoss il n'a été question que de l'extension des missions de la branche et du partage des données avec la DGFIP, mais aucunement de rapprochement organisationnel avec celle-ci. A la question de savoir si la lettre de mission était publique, il a été répondu que ce serait la mission elle-même qui déciderait de ce fait sachant qu'aucune précision n'a pu être apportée sur la date de dépôt de ce rapport.

Donc, que tout le monde soit rassuré, aucun bouleversement n'est envisagé et une communication va être faite en ce sens par l'Acoss sous illiad et dans Trait d'Unions.

Quoi qu'il en soit nous ne manquerons pas de suivre l'évolution de ce projet.

Feuille de route RH 2018-2022

1) La formation

Alors que la formation professionnelle va être profondément bouleversée par les réformes en cours, et dans l'attente de savoir ce qui pourra être réalisé pour la prochaine période conventionnelle dans la branche recouvrement, le SNFOCOS estime qu'il ne faut pas tout baser sur le numérique et les formations courtes.

Dans un premier temps les échanges entre les formateurs et les formés sont indispensables à la bonne compréhension des compétences à acquérir ou à perfectionner, le temps dédié est également un atout important.

Dans un second temps, les modules courts de e-formation notamment, laissent le salarié seul se former devant son ordinateur, sans échange avec personne et sans temps spécifique dédié. Les formations ne doivent pas être découpées en petits modules pour pouvoir rentrer dans les critères, sous peine d'inutilité.

En réponse à nos questions sur la mise en avant des e-formations, même si celles-ci sont envisagées pour permettre de réduire les coûts de formation (limitation des déplacements), elles n'auraient pas vocation à se substituer au système existant mais plutôt à l'améliorer. **Nous suivrons ce sujet avec attention.**

2) Les actions à conduire en faveur de la diversité

Aucune réponse n'a été apportée en séance sur notre question qui était la suivante : Comment concilier **l'ambition 5 de l'orientation 2** « ... confirmer le rôle de la branche Recouvrement en tant qu'employeur socialement responsable... » et plus précisément « ... accompagner les organismes dans la poursuite d'actions en matière d'intégration des salariés en situation de handicap... » avec les dispositions relatives au renouvellement de la flotte automobile retenues par l'Acoss qui, malgré nos demandes répétées, n'a rien prévu pour les salariés en situation de handicap ou ayant besoin de véhicules adaptés compte tenu de leur morphologie ou de prescriptions médicales?

Une réponse écrite vient de nous être adressée au moment de la publication, l'Acoss indiquant que « ...dans le cas d'un véhicule adapté, (elle) prévoit l'attribution d'un véhicule conformément aux indications d'aménagement portés sur l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail (information transmise aux organismes dans le cadre du processus de commande des véhicules)... ». Si nous nous réjouissons que l'Acoss prenne enfin en considération les salariés en situation de handicap ou ayant besoin de véhicules adaptés compte tenu de leur morphologie ou de prescriptions médicales, il est quand même bien dommage qu'il ait fallu attendre plus d'un an pour que les réponses soient apportées. Les caisses locales ne pourront plus se réfugier derrière ce silence pour refuser l'attribution d'un véhicule adapté.

Intégration d'une partie des salariés de l'Agessa-Mda à la branche Recouvrement

Le basculement de l'activité se fera progressivement en fonction du calendrier des missions dévolues. Si les personnels rejoignant la branche recouvrement (67 salariés pour le recouvrement, 24 restant à l'Agessa et la Mda) seront bien salariés de l'Urssaf Ile de France à compter du 1^{er} janvier 2019, les activités seront transférées jusqu'en 2020, ce dont il résulte qu'une partie de ces salariés sera mise à disposition de l'Agessa et de la Mda à compter du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au transfert total de leurs missions !

Une base informatique commune sera mise en place entre l'Agessa, la Mda, l'Urssaf de Paris et l'Urssaf du Limousin pour permettre ensuite progressivement la reprise de l'activité transférée temporairement à l'Urssaf de Paris à l'Urssaf du Limousin...objectif à atteindre en principe en fin de COG.

Par contre, si 67 salariés sont bien transférés à Paris, l'Urssaf du Limousin ne se verrait accorder que 40 postes. Bien évidemment sont mis en avant les salariés des fonctions supports ainsi que les ceux de la trésorerie qui ne seraient pas « repris » par l'Urssaf du Limousin, et également la généralisation de la dématérialisation qui permettrait des « gains de personnels » très conséquents.

En réponse à notre question, il nous a été affirmé qu'à terme tous les salariés en charge de ces missions ont vocation à être physiquement dans les locaux de l'Urssaf du Limousin et qu'il n'est pas question de créer un « établissement » de l'Urssaf du Limousin dans les locaux de l'Urssaf de Paris. Le transfert des compétences devra lui aussi être effectué progressivement vers les salariés du Limousin afin qu'ils puissent assurer leurs nouvelles missions dans les meilleures conditions. **Quelle que soit l'échéance, la vigilance reste de mise !**

Questions diverses

L'ordre du jour n'ayant été abordé qu'à partir de 16h00, l'Acoss n'avait « plus de temps » pour répondre aux questions diverses pourtant posées préalablement à l'INC par plusieurs organisations syndicales. Celle-ci nous a indiqué que des réponses écrites étaient prêtes et qu'elles seraient transmises à l'Ucanss le lendemain pour communication à l'ensemble des organisations syndicales.

Ces questions diverses, au nombre de 14 pour le SNFOCOS, étaient relatives au renouvellement de la flotte automobile.

Compte tenu de la gravité des points soulevés, entre autres, discrimination des salariés malades, des salariés handicapés, non-respect du code du travail, non-respect des dispositions conventionnelles, non-respect des conditions de sécurité, inégalité de traitement, nous espérons que les réponses satisfaisantes seront apportées dans les délais promis par l'Acoss. Ces réponses viennent de nous parvenir au moment de la publication de cet article, elles feront l'objet d'un article spécifique dans la prochaine Lettre de la Michodière.

Emmanuelle LALANDE, Secrétaire Nationale

L'ACTUALITÉ



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

CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DES INFORMATIENS

Les constats présentés lors des derniers congrès, quelle que soit la branche, sont toujours d'actualité et se traduisent sur le plan organisationnel par :

- le redéploiement des moyens humains et matériels sous couvert de rationalisation,
- la mise en œuvre à outrance de solutions d'externalisation.

Le corollaire de ces opérations est :

- la mise en cause opportuniste des compétences et des cadres de travail,
- la perte de la maîtrise de l'outil de travail par le personnel,
- le détournement et le contournement des règles conventionnelles de promotion et de niveaux d'emploi.

Enfin, nous nous inquiétons de l'avenir professionnel des informaticiens employés dans les caisses locales.

La Commission Permanente Professionnelle des Informaticiens se donne un programme d'action dans la continuité des mandats précédents comportant les 4 axes suivants :

- Développer une communication destinée aux informaticiens selon leurs branches, la nature de leurs organismes d'appartenance et leurs emplois,
- Développer une CPPI représentative de cette diversité,
- Veiller à l'élaboration de SDSI intégrant des schémas directeur des ressources humaines informatiques crédibles (structurés, dotés en moyens, planifiés) donnant une visibilité réelle sur leur avenir,
- Enfin, défendre les principes de la classification et contribuer le cas échéant à son amélioration.

En particulier nous allons travailler sur :

1. Une communication auprès de toutes les catégories de personnels participant directement ou indirectement aux activités relatives aux systèmes d'information,
2. Le soutien et l'engagement dans toute initiative œuvrant à la syndicalisation des informaticiens,
3. L'apport de notre expertise à tout sujet portant sur la classification des informaticiens et plus généralement à toutes mesures les concernant.

AGENDA

15 novembre :

INC Retraite
Bureau National du
SNFOCOS
RPN RSI

20 novembre :

RPN Formation
professionnelle

22 novembre :

INC AT/MP

26 novembre :

Négociation RSI

27 novembre :

RPN Conséquences
des ordonnances
2017

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

