



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

La lettre de La Michodière

N°35-2019 - 17 octobre 2019

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



BRANCHE FAMILLE

DÉCLARATION DES ÉLUS SNFOCOS DE LA CAF 13 À L'INC DU 10 OCTOBRE 2019

SOMMAIRE

Pages 1 à 3 :

Branche Famille -
Déclaration des élus
SNFOCOS de la CAF 13 à
l'INC du 10 octobre 2019

Pages 3 à 4 :

Retraite
complémentaire et ex-
RSI - La solidarité
s'impose au personnel
du régime général

Pages 4 à 5 :

Formation
professionnelle - Le
SNFOCOS partiellement
entendu

Page 5 :

Pension différentielle -
L'action du SNFOCOS
récompensée

Pages 6 à 7 :

PLFSS 2020 - Lettre
commune au Premier
Ministre du 10 octobre
2019 pour un retour à la
compensation intégrale

Pages 7 à 8 :

Sécurité sociale - Les
transferts financiers du
gouvernement font
tousser la majorité

Pages 8 à 9 :

Retraite - L'approche
comptable de la Cour
des Comptes conforte
FO dans son opposition
au régime unique par
points
Agenda

Monsieur MAZAURIC,

Nous vous alertons ce jour officiellement sur la situation de la Caisse d'Allocations Familiales des Bouches- du-Rhône dont les personnels sont actuellement en grève à l'initiative du SNFOCOS CAF13 depuis le 11 juin 2019.

En effet et à ce jour, le SNFOCOS CAF13 a toujours 5 préavis différents toujours en cours, dans lesquels autres des différentes revendications par catégories professionnelles figurent le maintien de nos avantages locaux et acquis locaux.

Dénonciation de ces avantages et acquis locaux qui a été réalisé de façon brutale le 21 juin 2019 par notre Direction Générale !

Malgré une expertise demandée en CHSCT le 23 juillet 2019 et un rapport édifiant et alarmant rendu le 19 septembre 2019 en réunion exceptionnelle de CHSCT en présence de l'inspection du travail, et un mouvement social très fort depuis le 11 juin 2019 au sein de notre Organisme, aucune véritable négociation n'a été mise en place sur ce sujet, hormis des séances de pseudo négociations déclenchées pendant la période d'expertise, se bornant à une présentation de notre Direction Générale de 'mesurettes' d'accompagnement de cette dénonciation.

Aussi nous vous alertons donc ce jour sur les points suivants :

- Ce projet n'est pas assez travaillé par ses concepteurs. L'employeur espère reprendre de notre temps libre en nous 'grappillant' des minutes chaque jour et des jours chaque année, mais il est incapable de nous préciser de façon certaine combien au total, ni même combien par direction et encore moins pour quel objectif de production global. Le projet n'est pas accompagné d'une étude suffisante de la situation actuelle de travail et des problèmes qu'il s'agit de résoudre. Il ne précise pas non plus quelle sera l'organisation temporelle qu'il veut nous faire adopter, information que l'employeur est seul à même de détenir. On ne sait pas où on va, mais on accélère!

- Cette réorganisation et la manière dont elle a été conduite à la CAF 13 sont pathogènes : ce projet est déployé au sein d'un personnel dont les conditions de travail sont déjà très dégradées et sans possibilité d'en modifier le contenu : des risques psychosociaux et somatiques (TMS, etc...) peuvent en résulter nous avertit le CHSCT. Les membres représentants le personnel dans cette instance citent des risques accrus d'accidents de trajets, de désengagement, de 'turn-over' croissant au sein du personnel, de travail contraint, d'épuisement et même de risque de harcèlement ! En outre, les représentants du personnel au CHSCT relèvent que ce projet a été conduit de façon très culpabilisante et méprisante auprès du personnel. Ce projet permet à ses auteurs d'affirmer des points de vue particulièrement infamants sur la capacité actuelle de travail des agents de la CAF 13, sans jamais apporter de démonstration claire et irréfutable aux propos très graves qui prétendent justifier cette réorganisation. C'est tout bonnement scandaleux. La légitimité à laquelle prétendent les représentants de l'employeur lorsqu'ils défendent ce projet est pour nous totalement inacceptable.
- Ce projet qui ose dire qu'il vise à « réduire les déficits publics » va en réalité réduire le temps libre et les revenus disponibles d'une population majoritairement de jeunes femmes en âge d'avoir des enfants (parfois isolées), qui occupent des emplois à faible salaire et qui ont une faible perspective de carrière. La belle affaire ! Ce projet qui ose viser « une capacité optimale de production » génère déjà chez les plus mobiles d'entre nous, les plus employables d'entre nous, des envies de partir, voire des départs par tous moyens.

Où sont les gains de productivité si les « hauts potentiels » s'en vont? Ce projet s'abat aussi sur une population d'agents expérimentés qui ont donné toute leur carrière de travailleur salarié à la CAF 13 et sont désormais contraints de rester travailler plus longtemps par jour et par an, d'autant plus que leur départ en retraite s'éloigne de plus en plus. Ce projet ne propose pas un travail soutenable auprès de ce personnel, et de bien d'autres, pour qui le travail qu'ils ont à faire aujourd'hui est bien trop intense pour qu'ils l'accomplissent jusqu'à leur retraite. Voilà pourquoi les usages de la CAF 13 sont soutenables auprès « du public » et « des collègues » : parce que nos conditions de travail sont insoutenables !

Les promoteurs de ce projet prétendent avoir le droit pour eux. Les élus **SNFOCOS de la CAF 13** ne sont pas de cet avis.

- A-t-on le droit d'écarter nos heures de travail et de venir nous dire ensuite qu'on n'en fait pas assez ? L'inspection du travail n'est pas non plus de cet avis.
- A-t-on le droit de remettre en cause des usages qui remontent à 35 ans en arrière et qui ont fait partie des motifs pour lesquels bon nombre d'entre nous sont restés à la CAF ?
- L'inspection du travail s'interroge sur ce point et attire l'attention sur le fait qu'au bout de 30 ans, ces usages deviennent contractuels. Et si cela touche au contrat de travail, alors il y a des risques de licenciement importants.
- A-t-on le droit de nous supprimer des usages, si certains d'entre eux pouvaient être monétisés (au moins par certains d'entre nous) ? L'inspection du travail fait valoir que si cela touche à la rémunération, là aussi, ça touche le contrat de travail. Et, dans ce cas, cette procédure de consultation n'est pas la bonne.
- A-t-on le droit de consulter ses instances sans mettre à jour au préalable le document unique d'évaluation des risques professionnels ?
- Le CHSCT a rappelé que la loi prévoit que non, et qu'il est de plus dangereux de réorganiser le travail sans savoir les risques que l'on fait prendre à ceux

à qui il est confié. L'employeur doit prendre tous moyens utiles pour identifier les risques, y compris les risques psychosociaux, susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation. L'expertise CHSCT ne saurait se substituer en aucun cas à l'évaluation des risques que doit en effectuer l'employeur dans le document consacré à cet effet, et sur lequel il doit consulter son CHSCT.

- A-t-on le droit de faire l'économie de ces analyses de risques au motif que, « ce n'est pas sûr que ça arrive, les risques psychosociaux, c'est très subjectif quand même »
- Un risque privé d'incertitude ne serait en réalité qu'un dommage futur certain. En matière de risques psychosociaux susceptibles d'être générés par une réorganisation de la caisse, la caractérisation de l'ensemble des éléments de nature à objectiver l'existence d'un risque et la gravité des conséquences de sa réalisation éventuelle repose sur le rapport d'expertise élaboré à l'initiative du CHSCT et versé aux débats de l'instance.
- A-t-on le droit de supprimer à des mères de famille et des femmes enceintes des aménagements de leur temps de travail qui leur servent dans leur vie quotidienne sans expliquer comment la caisse entend se mettre en conformité avec les articles du code du travail relatif à l'état de grossesse et à l'allaitement ?

- Le CHSCT a rappelé qu'un plan de prévention doit être joint au dossier de consultation qui tient compte de la réalité des conditions de travail.
- A-t-on le droit de consulter ses instances sur un projet d'une pareille importance, en catimini, pendant l'été, alors que ça fait des années que la direction de la caisse le prépare, et de le faire qui plus est, sans bilan clair sur le temps de travail et les utilisations actuelles de nos droits ci-devant dénoncés, ni objectifs précis de production, ni projet de notes de services sur lesquelles le CHSCT et le CE doivent pourtant être consultés ?

Ce projet est pour nous une violation flagrante du pacte social et moral entre les agents, les cadres et la caisse des Allocations des Bouches-du-Rhône.

En atteignant la santé d'un personnel qui assure les

prestations et leurs suivis de centaine de milliers d'allocataires, c'est la sécurité sociale qui est attaquée...

Pour toutes ces raisons très importantes et ayant conscience que la réunion INC de la branche famille de ce jour, n'est pas le lieu pour débattre d'un problème local, même très grave.

Nous vous demandons donc officiellement par la présente, un rendez-vous spécifique, en présence de notre secrétaire National et des secrétaires Adjoints, incorporant bien évidemment une délégation d'élus SNFOCOS de notre Section Syndicale Locale.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer Monsieur le Directeur l'expression de nos sentiments distingués

Les élus SNFOCOS DE LA CAF13.



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET EX-RSI

LA SOLIDARITÉ S'IMPOSE AU PERSONNEL DU RÉGIME GÉNÉRAL



En matière de retraite complémentaire, les salariés de l'ex RSI cotisent à un taux supérieur au taux obligatoire sur la tranche 1 des rémunérations (jusqu'à 1 fois le plafond de la sécurité sociale). En effet, alors qu'au régime général nous appliquons un taux de 7,87%, c'est un taux de 9,91% qui est appliqué à la SSTI (ex-RSI). Concrètement, ***ils cotisent davantage et s'ouvrent donc davantage de droits à la retraite complémentaire que les salariés du régime général.***

De facto, le transfert du personnel de l'ex RSI posait **la question du maintien des points de retraite déjà inscrits au compte des salariés concernés.**

Pour le SNFOCOS, c'est l'Etat qui aurait dû assumer la charge financière d'une situation imposée par l'exécutif.

Pour l'AGIRC-ARRCO, ce sont les dispositions de l'article 40 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 qui doivent s'appliquer, assimilant de fait la situation à « *une fusion, absorption ou cessation d'entreprise* ». Ledit article prévoit qu'en présence d'entreprises appliquant des taux différents, **il faut unifier les taux et assiettes de cotisation**, ce qui passe **par l'adoption d'un taux moyen.**

2 scénarios principaux se présentaient alors :

- Mettre en place des taux différenciés. Cette solution consiste en fait à tenir compte de la proportion de salariés SSTI accueillis, aboutissant à ce que chaque organisme applique un taux adapté à la composition de ses « nouveaux effectifs ». La branche Famille serait épargnée puisqu'elle n'intégrera aucun salarié SSTI, de même que certains organismes. ***Ce serait la fin de l'unité de traitement du personnel***
- Mettre en place un taux moyen au niveau global (« interbranche »). Cette solution consiste à prendre en considération les effectifs et la masse salariale correspondante de manière globale. C'est ***une forme de solidarité*** qui est ici instituée : tous les salariés du régime général sont mis à contribution et l'unité de traitement du personnel est préservée !

En optant pour le second scénario, l'UCANSS souhaite que les organisations syndicales valident une solution de compromis qui privilégie les salariés « historiques » du régime général : nous subirons un « **surcout** » **au niveau de la cotisation** (allant de 0,57 à 0,92€/mois selon le niveau de salaire) et bénéficierons d'un « **gain** » **annuel au niveau des droits à la retraite complémentaire**.

Les salariés de la SSTI ne sont pour autant pas négligés puisque cette opération vise à maintenir les points inscrits. Parmi eux, ceux qui ont le plus à perdre sont ceux qui devront travailler encore plusieurs années après leur transfert au régime général : ils vont acquérir moins de points et donc le niveau de leur retraite complémentaire s'en trouve diminué.

Le projet d'accord instituant un taux moyen dit pondéré sera soumis à la signature des organisations syndicales à la fin du mois d'octobre 2019. A défaut d'accord, ce serait le premier scénario qui s'appliquerait : chaque organisme accueillant du personnel issu de la SSTI appliquerait un taux spécifique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national et membre de la délégation SNFOCOS aux négociations relatives au transfert du personnel RSI vers le RG



Une RPN chargée s'est tenue le 14 octobre 2019. Le thème de la formation professionnelle y a été discuté sur la base d'un nouveau projet de texte transmis par l'UCANSS. Comme l'avait annoncé Monsieur LE MAY lors de la précédente RPN, l'UCANSS a enrichi et amendé son document de travail. A cet égard, les revendications du SNFOCOS ([voir LM du 12 septembre 2019](#)) ont été partiellement entendues.

Au niveau de l'accompagnement du salarié, le SNFOCOS revendique notamment un droit à congés, ce que l'UCANSS a pris en compte en prévoyant le bénéfice, sous conditions, « **d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle** ».

C'est un premier pas de la part de l'UCANSS, mais c'est insuffisant. Face à l'insatisfaction unanime des organisations syndicales, l'UCANSS se défend en indiquant que l'entretien dure en général 2-3h et c'est ce temps d'entretien qui doit bénéficier d'une prise en charge, assortie de la prise en charge des frais de transport et de repas engagés par le salarié. Interrogée par le SNFOCOS, l'UCANSS a indiqué que cette absence ne serait pas pénalisante au titre de l'intéressement.

FORMATION PROFESSIONNELLE

LE SNFOCOS PARTIELLEMENT ENTENDU

Pour autant, alors que le coût serait faible, l'UCANSS refuse à ce stade d'aller plus loin et d'accorder une journée au lieu d'une demie, et de prendre en charge les frais annexes (frais de garde des enfants par exemple).

Au niveau du compte personnel de formation (CPF), grand absent du projet initial, le SNFOCOS avait adressé à l'UCANSS un projet complet d'accord consacré au CPF. L'UCANSS propose une approche restrictive de l'abondement du CPF : « **le salarié peut bénéficier d'abondements permettant de couvrir tout ou partie des coûts liés à la formation (coûts pédagogiques et frais annexes)** » et ce au titre d'un abondement de branche et/ou d'un abondement de l'employeur.

Interpellé par le SNFOCOS sur le manque d'ambition du projet, l'UCANSS a expliqué que les salariés du régime général bénéficient largement des formations mais que la branche n'a pas vocation à financer toutes les formations, notamment celles visant à l'apprentissage d'une langue ou de la conduite, dès lors que ces formations ne seraient pas liées à l'emploi du salarié.

Le SNFOCOS revendique des mesures spécifiques au profit de catégories spécifiques de salariés éloignés de l'accès à des formations et/ou souhaitant bénéficier d'un projet de transition professionnelle. Nous visons ici notamment les salariés soumis à des engagements familiaux (salariés en situation de monoparentalité ou d'aidant familial) et aux porteurs de mandats

(notamment dans le contexte de limitation de la durée des mandats imposé par les réformes récentes du droit du travail).

L'UCANSS n'a pas donné suite dans son projet. Préférant laisser le soin à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de lister chaque année les publics et les critères d'éligibilité à l'abondement, l'UCANSS a toutefois précisé que pour les salariés soumis à des engagements familiaux, c'est un problème de temps et non un problème financier qui les éloigne de la formation.

Or, pour le SNFOCOS, l'abondement peut aussi consister en une prise en charge des frais exposés pour suivre la formation : *frais de garde des enfants et/ou des personnes à charge, frais d'accompagnement des enfants à l'école et/ou aux activités extra scolaires, organisation de soins à domicile et frais de transport de l'aidé, portage de repas et/ou livraison de courses, aide à domicile, accompagnement aux examens médicaux...* Cette prise en charge, qui ne représenterait pas une enveloppe excessive, permettrait de donner corps aux déclarations d'intentions de l'UCANSS qui prévoit d'inscrire dans le préambule de l'accord que : « **Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs**

doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants. »

D'ailleurs, comme le SNFOCOS l'a rappelé, selon le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, « *une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés est de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié* ».

Le SNFOCOS ne se satisfait pas, à ce stade, des réponses apportées. Nous continuerons de porter nos revendications lors des négociations et au sein de la CPNEFP pour que le droit à la formation professionnelle se matérialise.

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la Formation Professionnelle



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

PENSION DIFFÉRENTIELLE

L'ACTION DU SNFOCOS RÉCOMPENSÉE

L'UCANSS a annoncé hier, 16 octobre 2019, **le rétablissement des modalités de gestion relatives à la liquidation de la pension différentielle**. Celle-ci ne présentait plus de caractère automatique à la suite de la mise en œuvre du RGPD (Règlement Général de la Protection des Données). Comme nous l'indiquions déjà en avril dernier dans la lettre de la Michodière, le SNFOCOS avait multiplié les alertes depuis décembre 2018 au sujet de la gestion du différentiel, véritable parcours du combattant pour les retraités éligibles.

Notre action et notre ténacité ont été récompensées : l'UCANSS nous informe qu'après des investigations et une contre-expertise juridique, une convention tripartite entre toutes les parties prenantes a été signée : **le rétablissement de l'automatisme de la liquidation des pensions différentielles est acté**.

Cela devrait être pleinement opérationnel dans les prochains jours.

Le SNFOCOS reste vigilant et revendicatif pour défendre les droits des actifs, comme des retraités !

PLFSS 2020

LETTRE COMMUNE AU PREMIER MINISTRE DU 10 OCTOBRE 2019 POUR UN RETOUR À LA COMPENSATION INTÉGRALE



Paris, le 10 octobre 2019

Monsieur le Premier ministre,

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit un retour au déficit et nous le déplorons. Cette trajectoire est contradictoire avec celle prévue l'an dernier. Elle ne respecte pas les efforts demandés aux Français depuis plus d'une décennie (déremboursements, création des franchises médicales, nouvelles taxes). Elle ne respecte pas non plus les structures sanitaires, sociales et médico-sociales et leurs salariés.

Le retour au déficit n'est pas uniquement le résultat de dépenses non maîtrisées, mais également celui d'un assèchement délibéré des recettes provoqué par la non-compensation intégrale des exonérations de cotisations sociales.

Ce renoncement à l'équilibre des comptes sociaux est une conséquence directe et prévisible de la suppression du principe, instauré il y a vingt-cinq ans par la loi Veil, de compensation intégrale des pertes de recettes de la Sécurité sociale au titre de tout nouveau dispositif d'exonération de cotisations.

Le gouvernement avait ouvert une brèche budgétaire l'an dernier en y mettant fin. Nous avons alors fait part de notre profond désaccord.

Cette année, nous redoutons une mesure de tuyauration budgétaire au détriment de la Sécurité sociale. Nous avons vu juste.

Fédérations nationales de la protection sociale et de la santé, organisations syndicales représentantes des assurés sociaux et associations d'usagers, nous en appelons aujourd'hui solennellement au retour à la compensation intégrale.

Nous tenons aussi à rappeler collectivement notre attachement à l'autonomie du budget de la Sécurité sociale.

Cette autonomie permet d'éviter la dilution dans le budget de l'Etat des financements alloués à la protection sociale. En protégeant de la tentation de faire du budget de la Sécurité sociale une variable d'ajustement de choix politiques imputables au budget de l'Etat, elle représente la meilleure garantie de pérennisation de notre système solidaire et de son financement.

Faire endosser par la Sécurité sociale le coût des mesures d'urgence décidées il y a quelques mois met à mal cette autonomie et fragilise notre système de protection sociale.

Ce constat est d'autant plus douloureux que ce système craque de toutes parts, comme l'illustrent particulièrement la crise des urgences, et celles, plus générales mais tout aussi aigües, de l'hôpital et des EHPAD.

Notre système de protection sociale nécessite pourtant un haut niveau d'investissement. A ce titre, nous regrettons la faiblesse du niveau de l'ONDAM prévu pour 2020, inférieur de moitié à la hausse tendancielle.

Ce système devrait être également plus cohérent, à l'image de la branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP), largement excédentaire depuis plusieurs années, qui continue à indemniser insuffisamment les assurés concernés et pour lesquels il conviendrait de renforcer les politiques de prévention des risques.

Le gouvernement renonce donc à financer ce système à la hauteur des enjeux et à le transformer.

Au regard des arbitrages budgétaires gouvernementaux, notre inquiétude grandit par ailleurs, à mesure qu'approche la réforme du Grand âge et de l'autonomie et la problématique de son financement qui ne semble pas résolue, alors qu'un glissement de quelques années du remboursement de la dette sociale pourrait permettre de le solutionner.

Les signaux sont alarmants et l'urgence est là. Des décisions fortes doivent désormais être prises.

En conclusion, nous réclamons notamment la compensation des mesures contenues dans la « Loi MUES », une revalorisation immédiate de l'ONDAM afin de répondre aux enjeux actuels et futurs, et des mesures à la hauteur des attentes de la population en matière de prise en charge du Grand âge et de l'autonomie.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Premier ministre, en l'assurance de notre très haute considération.

Laurent BERGER,
Secrétaire Général de la CFDT

François HOMMERIL,
Président de la CFE-CGC

Philippe LOUIS,
Président Confédéral de la CFTC

P/O Marie-Sophie DESAULLE,
Présidente de la FEHAP

Nadine HERRERO,
Présidente de la FNATH

Yves VEYRIER,
Secrétaire Général de FO

Gérard RAYMOND,
Président de France Assos Santé

Bernadette GROISON,
Secrétaire Générale de la FSU

Thierry BEAUDET,
Président de la Mutualité Française

Marie-Andrée BLANC,
Présidente de l'UNAF

Patrick DOUTRELIGNE,
Président de l'UNIOSS

Dominique CORONA,
Secrétaire Général Adjoint de l'UNSA

SÉCURITÉ SOCIALE

LES TRANSFERTS FINANCIERS DU GOUVERNEMENT FONT TOUSSER LA MAJORITÉ

Article les Echos du vendredi 11 octobre 2019

Le rapporteur général du projet Olivier Véran critique la non-compensation par l'Etat des nouvelles exonérations de charges

La commission des Affaires sociales examinera le texte dès mardi (15 octobre)

Cette année, pour certains députés de la majorité, le budget de la Sécurité sociale sera plus difficile à voter que ceux des deux premiers exercices du quinquennat. Ces textes déroulaient avec assurance le programme de la campagne électorale – hausse de la CSG, renforcement des allègements

généraux, absorption du régime des indépendants ... Mais ce budget-ci joue la prudence.

Surtout, pour la deuxième année d'affilée, il organise d'importants transferts financiers de la Sécurité sociale vers l'Etat, en application de la doctrine Charpy-Dubertret définie

dans un rapport rendu au gouvernement il y a un an. Cela représente une perte supérieure à 4 milliards d'euros en 2019 pour la sphère sociale.

C'est ce qui ne passe pas chez les députés « sociaux », qui examineront le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 en commission des Affaires sociales à partir de mardi, mais qui hésitent à prendre le contre-pied du gouvernement. Ces derniers jours, le rapporteur général du texte, Olivier Véran, a multiplié les contacts pour tenter d'infléchir la rigueur de l'exécutif. Lors de l'audition à l'Assemblée du premier président de la Cour des comptes, Didier Migaud, mardi, le député LREM de l'Isère s'est longuement appesanti sur le coût des exonérations non compensées par l'Etat en 2019.

Soit 2,7 milliards d'euros de mesures d'urgence économique et sociale, s'ajoutant à 2 milliards inscrits dans le budget 2019 avant la révolte des « gilets jaunes » (heures supplémentaires désocialisées, suppression partielle du forfait social, plafonnement de la compensation pour les jeunes entreprises innovantes), et à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« prime Macron »). Reconduite en 2020, cette rémunération désocialisée a été présentée comme sans impact sur les recettes sociales, mais cela fait débat. « *Ne faudrait-il pas prévoir un dispositif assurant la compensation à la Sécurité sociale si d'aventure on constatait un nouveau glissement de l'augmentation des salaires vers cette prime ?* », a demandé le député.

Les efforts de l'Etat

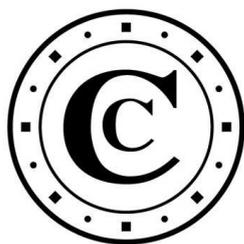
Jeudi, Olivier Véran est revenu à la charge lors de l'audition par la commission des Affaires sociales des Ministres en charge de la Sécurité sociale. Il a jugé « obsolète » le rapport Charpy-

Dubertret, depuis le plongeon imprévu des comptes de la Sécurité sociale, et a rappelé que cette « doctrine » n'avait pas fait l'objet d'un débat parlementaire. Pour lui, la loi Veil de 1994 continue donc à s'appliquer. Or elle stipule que les exonérations de cotisations décidées par l'Etat doivent être prises en charge sur son propre budget...

Le Ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, est resté ferme sur la non-compensation, arguant que « *pour les Français, c'est la même poche, les mêmes impôts, la même dépense* » et que la Sécurité sociale profite des baisses d'impôts qui favorisent l'activité économique et l'emploi. « *Le trou de la Sécurité sociale est « moins pire » que si l'Etat n'avait pas fait tous ses efforts* » a-t-il martelé. Alors qu'Olivier Véran insistait sur la vertu gestionnaire des caisses de Sécurité sociale, notamment le respect « depuis plus de dix ans » de l'objectif de dépenses d'assurance maladie, la ministre a rétorqué que les dépenses étatiques sont « *beaucoup moins dynamiques que celles du champ social* », et pointé un déficit de 5,4 milliards d'euros de l'assurance-vieillesse et du fonds de solidarité vieillesse. « *L'idée n'est pas de continuer à créer des non-compensations* », a tenté de rassurer le ministre, en proposant une « discussion » réunissant les commissions des Finances et des Affaires sociales.

Olivier Véran sera-t-il suivi dans sa croisade pour la Sécurité sociale ? « *Il va tenter un coup de poker en commission. En séance ça ne passera pas* », commente-t-on au sein de la majorité parlementaire. Mais, alors que sur tous les bancs il se trouve des élus pour dire que l'hôpital est trop à l'étroit dans son enveloppe budgétaire 2020, ces députés ont commencé à faire le lien avec les recettes envolées de la Sécurité sociale.

Les Echos – vendredi 11 octobre 2019 – Solveig Godeluck



Cour des comptes

RETRAITES

L'APPROCHE COMPTABLE DE LA COUR DES COMPTES CONFORTE FO DANS SON OPPOSITION AU RÉGIME UNIQUE PAR POINTS

Dans le cadre [de son rapport annuel sur la Sécurité sociale](#), la Cour des comptes pointe notamment le coût des départs anticipés, dont les départs pour carrières longues ou pour pénibilité, qu'elle évalue à près de 14 milliards d'euros. Elle entendrait dissuader le gouvernement d'en maintenir le principe qu'elle ne s'y prendrait pas autrement tant prédomine sur le dossier des retraites la question financière.

Dans le même temps, la Cour souligne, cette fois à juste titre, **l'enjeu de l'exclusion croissante des seniors de l'emploi, que FO n'a eu de cesse de mettre en avant pour contrer le bien fondé des injonctions gouvernementales et des employeurs à travailler plus longtemps.**

Il y a là un message quelque peu contradictoire : comment plaider pour mettre en cause les départs anticipés justifiés quand dans le même temps les politiques économiques et des entreprises ne permettent pas de garantir un emploi à celles et ceux qui le voudraient ?

Cela conforte en tout cas FO qui conteste une approche comptable des retraites, à laquelle conduirait inévitablement un régime unique par points entre les mains de l'État.

Pour sa part, FO revendique au contraire, dans le cadre du système actuel et de ses régimes, le maintien des dispositions de départs anticipés prenant en compte la pénibilité du travail et leur application à celles et ceux qui en sont écartés.

FO porte aussi la revendication d'instaurer une véritable obligation légale de maintien dans l'emploi et d'embauche pour les salariés âgés de plus de 53 ans.

Communiqué FO – Secteur de l'emploi et des retraites - 10 octobre 2019

AGENDA

17 octobre :

INC AT/MP

25 octobre :

INC Retraite

4 novembre :

CPP Encadrement

5 et 6 novembre 2019 :

CONSEIL NATIONAL DU SNFOCOS

8 et 12 novembre :

Groupe de travail Classification
Emplois repères

14 novembre :

INC Maladie UGECAM

19 novembre :

RPN Classification des Employés et
Cadres

20 novembre :

RPN Formation professionnelle et PA
relatif au temps réduit

26 novembre :

RPN Aides aux aidants familiaux

NOS PARTENAIRES



**SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX**



**Victime de discrimination ?
Ne gardez plus le silence!**



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

Avec le SNFOCOS, résistez, revendiquez et agissez!

Rejoignez nous!

**Contactez vos élus
Ou écrivez à : snfocos@snfocos.fr**