



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

La lettre de La Michodière

N°37-2019 - 31 octobre 2019

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



EDITO

CAF 13

LE COMBAT CONTINUE !

Contrairement à ce qui peut être dit ou écrit ci et là, la mobilisation continue bel et bien à la CAF des Bouches du Rhône.

En effet, contrairement aux autres organisations syndicales qui ont décidé de privilégier la campagne électorale à la sauvegarde des droits acquis, le SNFOCOS y a maintenu ses 5 préavis en cours depuis le début de l'été 2019 !

En outre, une délégation du SNFOCOS sera reçue le 13 novembre prochain par Monsieur MAZAURIC, Directeur de la CNAF.

Pour la défense des droits des salariés, le SNFOCOS est et restera réactif, revendicatif et combatif !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



L'INC Retraite s'est tenue le 25 octobre 2019 et s'est centrée sur la thématique de la production.

On peut constater que la production globale de la branche, c'est-à-dire le fait de payer la bonne prestation au juste moment, s'est améliorée.

Pour rappel dans la nouvelle COG, la branche Retraite a un défi à relever : celui de passer d'un engagement à payer dans le mois de l'échéance à un engagement à notifier le droit avant le point de départ.

Pour y arriver, la gestion du stock est essentielle, l'incitation de l'assuré à déposer son dossier 6 mois avant son départ en retraite est primordiale et l'orientation de l'assuré, parfois à marche forcée, vers la demande de retraite en ligne indispensable.

La lettre de la Michodière du 31 octobre 2019 – 25^e année - N°1163

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito - CAF 13 : Le combat continue !

Pages 1 à 2 :

INC Retraite - Compte-rendu de la réunion du 25 octobre 2019

Pages 2 à 3 :

ADD du Régime Général Bilan de la mise en œuvre du protocole de juillet 2005 positif, mais qui incite à des améliorations dans l'application

Page 3 :

Santé au travail - Projet de réforme : le Sénat refuse la gouvernance proposée par le rapport Lecocq

Pages 4 et 5 :

Retraites - Grève du 5 décembre : Communiqué interfédéral

Page 6 :

Retraites - Questions/Réponses

Agenda

Mais pour y arriver il faut aussi prendre en compte les décisions de caisses qui doivent prendre les mesures d'ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs du CPG.

Ainsi rentre-t-on dans un savant jonglage en équilibre : mettre le plus d'agents possible sur l'activité de traitement des droits propres au détriment par exemple des révisions de dossiers.

Puis quand les chiffres de production sont bons, changer son fusil d'épaule et s'attaquer aux dossiers laissés en suspens...mais juste un temps afin de ne pas redégrader les objectifs CPG.

Certes la dématérialisation s'étend, mais derrière un ordinateur il faudra toujours un agent pour traiter le dossier, pour répondre au mail. Derrière le téléphone qui sonne dans le vide, nous disent les assurés, il y a un agent qui en renseigne un autre car lui il présentait une problématique qui entrainait dans la bonne « file des appels entrants » et auquel on va répondre. Derrière le courrier dans lequel l'assuré demande des explications, exprime un mécontentement, il y a aussi un agent qui va lui apporter une réponse. Lui aussi répondra aux assurés, ou pas, en fonction des choix pris par sa hiérarchie.

Dans tous les organismes la situation est la même : faire au mieux avec moins.

Sabine Vavasseur, Secrétaire Nationale en charge de la branche retraite et ATMP

AGENTS DE DIRECTION DU RÉGIME GÉNÉRAL

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE DE JUILLET 2005 POSITIF, MAIS QUI INCITE À DES AMÉLIORATIONS DANS L'APPLICATION

Ce protocole est très important pour les Agents de Direction (ADD) du Régime général.

En effet, il définit notamment la classification, l'échelle des rémunérations, l'évolution de la rémunération et des modalités, l'accompagnement à la mobilité.

Le SNFOCOS a été le fer de lance de la mobilisation des ADD et, au bout du compte, a signé ce texte, complété par la suite par la Convention de Septembre 2018 sur laquelle nous avons négocié virgule après virgule et que nous avons signée également car comportant des points très positifs notamment sur l'amélioration de l'accompagnement de la mobilité.

D'autres syndicats ont signé avec nous, et d'autres n'ont rien signé (comme la CGT et la CFDT) n'apportant rien, de ce fait, à la situation des Agents De Direction depuis 2005.

Pourtant, les ADD sont dans des situations de plus en plus contraignantes malgré leurs responsabilités réelles en croissance constante.

L'exigence de performance, inhérente fort logiquement au métier d'ADD, se traduit souvent par des objectifs opérationnels répartis sur un nombre d'ADD en réduction dans les Caisses de base, alors même, également, que les moyens de celles-ci en ressources humaines diminuent d'année en année.

C'est pourquoi, le SNFOCOS tient à la pleine application, et de manière équitable, du protocole de 2005, de façon à ce

que les ADD ne soient pas lésés dans leur déroulement de rémunération au prétexte de manque de moyens.

C'est donc avec cette vigilance constante que chaque année, au moment de la présentation, par les Caisses nationales, de la mise en œuvre du protocole, nous intervenons pour ne pas voir diminuer les droits de cette catégorie de salariés.

Ce bilan montre :

- un nombre, entre 2005 et 2018, d'ADD en diminution, de 1922 à 1836, alors même que la part du nombre d'ADD en Caisses nationales est passée de 12% à 22% ! Si nous comprenons le besoin de pilotage des Caisses nationales et si nous constatons une baisse de 415 à 263 du nombre de caisses locales, il n'en demeure pas moins que l'exercice local de la fonction d'ADD en devient plus difficile !
Nous exigeons donc le maintien des effectifs d'ADD dans les caisses !
- chaque Directeur étant évalué tous les 3 ans, entraînant en général un versement tous les 3 ans de la part d'évolution salariale, nous demandons en conséquence que tous les ADD se voient verser la part d'évolution salariale tous les 3 ans, alors que nous constatons un étirement au-delà, voire 4 ans (période considérée comme anormale, dans sa durée, par les Caisses nationales elles-mêmes) !

- l'attribution de la part variable à 96 % des ADD, comme chaque année, ce qui est conforme à l'esprit du protocole, les non bénéficiaires étant en général absents.

Par contre si le montant s'élève en moyenne à 87 % de ce qu'ils auraient pu percevoir, le 1er quartile se situe à 79,5 % et le 3ème quartile à 92,6 %.

Nous avons demandé une différenciation selon les extrêmes et l'on constate donc que, selon les caisses, les ADD sont plus ou moins bien traités ! Ce sujet doit être abordé par les Caisses nationales afin de garantir l'unicité de traitement des ADD !

Nous avons souligné également que les ADD exerçant des responsabilités syndicales, et qui permettent de ce fait aux textes conventionnels d'exister et d'évoluer, ne devaient pas être pénalisés ni dans la part d'évolution salariale ni dans la part variable.

Cette exigence a été rappelée dans la Convention de Septembre 2018, mais, ici ou là, ces anomalies, d'un autre temps, se font encore jour !

26 % des ADD bénéficient de points de cumul de fonctions, ce qui concrétise, comme nous le souhaitions, une vraie reconnaissance de responsabilités supplémentaires.

Il serait bon, après la fusion de nombre de caisses, d'élargir ce dispositif aux ADD travaillant sur plusieurs sites ex-caisses.

- 18 ADD travaillaient en 2018 au sein du Corps de mission UCANSS, sur des sujets inter-Branches ou sur des sujets spécifiques de Branche.
- 32 ADD étaient détachés en 2018 auprès d'une institution extérieure. Notons que nous avons introduit, dans la Convention de 2018, le bénéfice éventuel de la Complémentaire Santé pour ces salariés.

L'action syndicale est nécessaire à la défense et la promotion des intérêts des salariés.

Le bilan ci-dessus le montrés aisément.

Le SNFOCOS est en ce sens une force capable de négocier et de signer des textes conventionnels de progrès, pour le présent et l'avenir!

Pascal Servent, Secrétaire National chargé des Agents De Direction



SANTÉ AU TRAVAIL

PROJET DE RÉFORME : LE SÉNAT REFUSE LA GOUVERNANCE PROPOSÉE PAR LE RAPPORT LECOCQ

Par l'adoption d'un rapport d'information de la Commission des Affaires Sociales, le 2 octobre dernier, les sénateurs qui partagent pourtant le constat du rapport LECOCQ - « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » - refusent néanmoins totalement le projet de réforme qu'il propose, notamment en matière de gouvernance.

Comme les députés auteurs du rapport, les sénateurs estiment que la gouvernance actuelle manque de lisibilité pour les employeurs, mais proposent une organisation qui reste assez proche de l'actuelle.

Ainsi, les sénateurs estiment qu'il ne faut pas séparer les activités de contrôle et de conseil des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité des CARSAT... Pour autant, au niveau régional, ils proposent de fusionner les ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) et la partie risques professionnels des CARSAT !

Les informations disponibles à ce stade du projet ne permettent pas de cerner les conséquences pour les personnels de la Branche AT-MP, à savoir ceux de la prévention et de la tarification en CARSAT d'une part et de la réparation en CPAM d'autre part.

Le SNFOCOS reste bien entendu en alerte, afin d'être en capacité de réagir le moment venu pour défendre les intérêts de ces personnels, s'ils venaient à être menacés par ce projet de réforme de la santé au travail.

Frédéric Lorange, Secrétaire National en charge de la Branche AT/MP

RETRAITES - GRÈVE DU 5 DÉCEMBRE 2019

COMMUNIQUÉ COMMUN INTERFÉDÉRAL



RETRAITES

SALARIÉS DU PRIVÉ ET DU PUBLIC TOUTES ET TOUS CONCERNÉS

GRÈVE A PARTIR DU 5 DECEMBRE 2019 POUR LE RETRAIT DU PROJET DE LOI MACRON-DELEVOYE

Les Fédérations FO, CGT, SUD et le SNUTEFI FSU, de la protection sociale et du service public de l'emploi : Sécurité sociale, Retraites complémentaires, Mutualité, MSA, Pôle Emploi, Ministère du Travail, Missions locales, RSI, Institutions de Prévoyance ont analysé le projet de réforme Macron-Delevoye relatif à la retraite.

Elles considèrent que le « régime universel par points » que voudrait instaurer Macron-Delevoye, en liquidant les 42 régimes existants, n'a pour seul but que de baisser les retraites et pensions, et de supprimer les mécanismes de solidarité.

Chaque année, les gouvernements réviseraient la valeur du point pour qu'elle soit compatible avec leurs contraintes budgétaires.

Avec un tel système, le montant des pensions ne serait plus garanti contrairement au principe institué par la Sécurité sociale de 1945 qui donne des droits en fonction du salaire.

Avec le projet de loi Macron-Delevoye il n'y a aucun gagnant !

La prise en compte de toute la carrière pour calculer le montant de la retraite au lieu des 25 meilleures années dans le privé et des 6 derniers mois de salaire dans le public ferait baisser le montant des retraites en moyenne de 20 %.

Par ailleurs, les salariés, ayant des carrières professionnelles morcelées par des périodes de travail à temps réduit, de « petits boulots », ou de chômage...seraient pénalisés par la prise en compte de leur carrière complète, qui baissera mécaniquement le montant de leur retraite.

Et ce n'est pas tout. En effet, avec la suppression envisagée des 8 trimestres par enfant, à quel âge les femmes pourraient-elles partir à la retraite ? Quand en plus on connaît les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes, ce serait pour elles, la double peine.

En clair avec la retraite par points : Tous perdants !

Les Fédérations SUD, FO, CGT, et le SNUTEFI FSU estiment que le combat pour le retrait de cette contre-réforme participe à la défense de la Sécurité sociale et de la protection sociale aujourd'hui menacées de destruction par les différentes mesures déjà mises en œuvre ou annoncées par le gouvernement.

En effet, après la suppression de la cotisation maladie et de celle de l'assurance chômage en 2018 et leur remplacement par l'augmentation de la CSG, le gouvernement a inscrit, dans le PLFSS 2020, différents dispositifs pour préparer la fusion du recouvrement fiscal et social, entraînant à terme la mainmise de l'Etat sur notre Sécurité sociale.

Il s'agit d'une attaque sans précédent contre la Sécurité sociale puisqu'il s'agit de remettre en cause le salaire différé/socialisé qui en assure son financement, comme cela a été fait pour le Régime d'Assurance Chômage.

Le SNUTEFI FSU et les Fédérations FO, CGT, SUD s'élèvent contre les déclarations qui tentent de faire croire qu'il faudrait une réforme des retraites au motif que la Sécurité sociale, l'AGIRC/ARRCO et l'IRCANTEC ne pourraient plus supporter leur financement.

En réalité c'est le pillage de nos cotisations, de notre salaire différé/socialisé au travers les exonérations de cotisations, année après année, qui a créé de toute pièce le soi-disant déficit de la Sécurité sociale.

Depuis 1993, les patrons ont été exonérés par les différents gouvernements de 495 milliards de cotisations sans compter le CICE !

Les Fédérations FO, CGT, SUD et le SNUTEFI FSU ont pris connaissance de différents appels émanant de Syndicats, de Fédérations et d'Unions départementales qui, à la suite des syndicats de la RATP, appellent à la grève à partir du 5 décembre 2019 pour le retrait de la contre-réforme des retraites Macron-Delevoye et pour le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite.

Les Fédérations CGT, FO, SUD et le SNUTEFI FSU rejoignent ces appels et décident à leur tour d'appeler à la grève dans tous les secteurs de la protection sociale et du Service public de l'emploi à partir du 5 décembre 2019.

Pour exiger :

- ⇒ **Le retrait du projet de loi Macron-Delevoye.**
- ⇒ **Le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraite existants, dont le régime général et l'AGIRC/ARRCO et du Code des pensions civiles et militaires.**

A cet effet, elles invitent toutes leurs structures à se rencontrer à tous les niveaux, dès à présent, pour organiser partout des réunions, des assemblées générales afin de créer les conditions pour que la grève soit effective à compter du 5 décembre et puisse être reconduite dès le 6 décembre jusqu'au retrait du projet de loi.

Paris, le 29 octobre 2019

RETRAITES

QUESTIONS/RÉPONSES

Force Ouvrière a mis en ligne sur son site, [une série de questions / réponses sur les retraites](#) dans le dossier consacré à la réforme des retraites.



FO défend les droits à la retraite pour chacun : nous tous aujourd'hui, nos enfants ou nos petits-enfants demain. FO n'entend pas cautionner la remise en question des droits des générations futures.

UN SYSTÈME UNIQUE DE RETRAITE PAR POINTS MODIFIERAIT :

LE MODE DE CALCUL DU MONTANT DE LA RETRAITE

Il prendrait en compte l'ensemble de la vie professionnelle en lieu et place des meilleures années. Ainsi, il faudrait se constituer un "capital" de points, y compris pendant les périodes difficiles (chômage, CDD, petits salaires).

L'ÂGE DE DÉPART

L'âge pivot à 64 ans pour pouvoir partir à taux plein inclurait un malus qui amputerait la pension de moins 10%, impactant celles et ceux qui y ayant pourtant droit voudraient partir à 62 ans. Avec ce système unique par points, l'âge d'ouverture des droits, même maintenu à 62 ans, deviendrait virtuel.

LA DURÉE D'ACTIVITÉ

Si ce capital ne suffisait pas, si le montant de la pension ne suffit pas, il faudra poursuivre son activité pour acquérir des points supplémentaires et donc travailler plus longtemps.

SI LE GOUVERNEMENT A DU REPOUSSER LE CALENDRIER DE SON PROJET, FO RESTE DÉTERMINÉE DANS SON REFUS DU RÉGIME UNIQUE PAR POINTS ET APPELLE, AVEC D'AUTRES SYNDICATS, À LA GRÈVE.

Notre système fonctionne. Il mérite d'être défendu et amélioré ! FO appelle tous et toutes à se réunir dans les entreprises et dans les services, en réunions syndicales et assemblées générales pour proposer de rejoindre au niveau interprofessionnel les appels à la grève lancés à partir du 5 décembre par l'unité d'action syndicale la plus large.

EN **FO**RCE POUR NOS RETRAITES
MOBILISONS NOUS #5DECEMBRE



II. Questions - Réponses

- > Un régime universel par points quésako ?
- > Un système universel ou un régime unique ?
- > Les partenaires sociaux auront-ils voix au chapitre ?
- > Un système plus simple ?
- > Avec les points on valide ses droits dès la première heure travaillée : attention !
- > Un euro cotisé donnera les mêmes droits ?
- > Quelle sera la valeur du point ?
- > En quoi l'âge pivot diffère-t-il de l'âge légal ?
- > L'espérance de vie tend à augmenter, alors pourquoi ne pas travailler plus longtemps ?

Pour rappel, depuis l'ouverture de la concertation sur la réforme des retraites, FO s'est exprimée contre un régime universel par points et a aussi indiqué qu'elle s'opposait à toute tentative du gouvernement de reculer encore l'âge de départ à la retraite, revendiquant le maintien de l'ensemble des régimes et dispositions qu'ils contiennent.

[Force Ouvrière appelle à la grève interprofessionnelle le jeudi 5 décembre prochain.](#)



NOS PARTENAIRES

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

AGENDA

4 novembre :

Commission Permanente Professionnelle
Encadrement

5 novembre :

Bureau National du SNFOCOS

5 et 6 novembre :

CONSEIL NATIONAL DU SNFOCOS

8 et 12 novembre :

Groupe de travail Classification Emplois repères

14 novembre :

INC Maladie UGECAM

18 novembre :

Commission Permanente Professionnelle Médecins
salariés

19 novembre :

RPN Classification des Employés et Cadres