



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

La lettre de La Michodière

N°43-2019 – 12 décembre 2019

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



RÉFORME DES RETRAITES PREMIÈRE RÉACTION À L'ALLOCUTION DU PREMIER MINISTRE

Communiqué de presse

Le bureau confédéral de FO constate que le Premier ministre a confirmé essentiellement la volonté du gouvernement de mettre en place un régime unique par points supprimant l'ensemble du système existant et ses régimes. Il accélère même le calendrier législatif avec l'annonce d'un projet de loi en conseil des ministres le 22 janvier et sa présentation au parlement fin février.

FO constate aussi que sur chacun des aspects des conséquences de ce régime, le Premier ministre a confirmé la justesse des analyses qu'elle a exprimées publiquement sans relâche : le régime unique par points n'améliorera pas les droits mais les dégradera, du fait du passage du calcul sur les meilleures périodes de la vie active à l'obligation d'acheter des points tout au long de la vie active, y compris dans les périodes de bas salaire, de temps partiel, d'interruption de carrière.

Les mesures annoncées sont en fait des compensations aux difficultés rencontrées par les salariés et souvent les salariées dans l'emploi mais qui existent aujourd'hui dans le système actuel avec le Fonds de solidarité vieillesse, financées par la CSG sur les revenus du patrimoine et non comme demain sur le recul de l'âge de la retraite.

A ce sujet, FO constate que le premier ministre confirme la mise en place d'un âge d'équilibre à 64 ans, qui pénalisera par une décote (malus) celles et ceux qui voudront faire valoir leur droit à pension à 62 ans. Cela va à l'encontre au demeurant de l'affichage de la plus grande liberté ! Cela va aussi à l'encontre de ce que l'on nous rappelle comme étant un engagement de campagne puisque la réforme ne devait ni conduire à de nouvelles économies sur les retraites ni reculer l'âge de départ !

FO ne peut que déplorer et dénoncer que le projet soit de fait la marque d'une démission devant l'inéluctabilité des petits jobs (caissières à temps partiel, livreurs à vélo ...), dans la mesure où plutôt que de combattre résolument le chômage et la précarité, le premier ministre explique qu'il faut adapter notre système de retraite au nouveau visage de la précarité.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Réforme des retraites
Première réaction à
l'allocution du Premier
Ministre – Communiqué
de presse FO

Page 2 :

Réforme des retraites
Toujours plus mobilisé-es
pour gagner !

Page 3 :

Portfolio Mobilisation des
5 et 10 décembre 2019

Page 4 :

Branche Recouvrement
Recommanderiez-vous le
contrôle URSSAF à un
ami ?

Page 5 :

Branche Recouvrement –
Commission de suivi du
protocole d'accord relatif
aux personnels chargés
d'une activité de contrôle
au sein de la Branche
Recouvrement

Page 6 :

Elections professionnelles
Résultats CARSAT Sud Est
Résultats URSSAF Nord
Pas de Calais

Page 7 :

Santé au travail – Histoire
de la Santé au travail
Agenda

Incontestablement la mobilisation exceptionnelle et la grève engagée le 5 décembre conduisent le gouvernement à retarder l'application effective à la génération 1975 plutôt qu'à la génération 1963 comme initialement prévu.

Pour FO cela ne peut que confirmer la nécessité de renforcer cette mobilisation.

FO appelle l'ensemble des salariés du privé et du public à s'y associer.

FO le réaffirme, nous devons préserver notre système de retraite et ses régimes. Nous sommes prêts à négocier pour son amélioration.

Paris, le 11 décembre 2019

RÉFORME DES RETRAITES

TOUJOURS PLUS MOBILISÉ-ES POUR GAGNER !



Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, MNL, UNEF et UNL constatent que le mouvement contre le projet de réforme des retraites s'est inscrit depuis le 5 décembre dans la durée avec notamment des reconductions importantes de grève et avec l'entrée de nouveaux secteurs professionnels dans les actions de grève, de débrayages et de mobilisation.

La journée du 10 décembre a été un nouveau temps fort de cette mobilisation avec de nouveaux salarié-es du privé et davantage de jeunes.

L'opinion publique ne se laisse ni abuser par les opérations médiatiques du Gouvernement, ni par les tentatives d'opposer les uns aux autres. Les organisations syndicales dénoncent toutes entraves au droit de grève et de manifestation plus particulièrement envers les jeunes.

La synthèse des concertations rendue publique lundi n'a pas apporté d'éléments nouveaux depuis le mois de juillet. Les organisations syndicales pointent la responsabilité du gouvernement sur la situation sociale. C'est pourquoi, elles attendent que lors de sa prise de parole, le premier Ministre tienne compte du rejet massif exprimé par les mobilisations du projet de régime universel à point et retire ce dernier. Elles confirment leur appel à l'ouverture de réelles négociations sans préalable sur la base des propositions des organisations syndicales pour le renforcement et l'amélioration du système actuel par répartition, solidaire et intergénérationnel.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, MNL, UNEF et UNL appellent l'ensemble du monde du travail et la jeunesse à poursuivre et renforcer la grève y compris reconductible là où les salarié-es le décident. Elles appellent à organiser des actions de grève et de manifestations localement le 12 décembre, puis le week-end, et de faire du 17 décembre une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle massive de grèves et de manifestations.

Paris, le 10 décembre 2019

PORTFOLIO

MOBILISATION DES 5 ET 10 DÉCEMBRE 2019

Marseille



Lyon



Marseille



Marseille



Lyon



Dijon



Lyon



Marseille



Lyon



[Voir toutes les photos de la mobilisation sur notre album Flickr dédié](#)

Un grand merci à tous nos camarades qui nous ont fait parvenir ces clichés.



BRANCHE RECOUVREMENT

RECOMMANDERIEZ-VOUS LE CONTRÔLE URSSAF À UN AMI ?

En guise de cadeau de fin d'année, sous le sapin, se trouve un superbe questionnaire anonyme disponible sur le site de l'Urssaf et accessible à tous !

En principe, il est ouvert aux seuls cotisants qui ont été contrôlés. En principe seulement, puisqu'il suffit de répondre avoir fait l'objet d'un contrôle pour pouvoir accéder à l'ensemble du questionnaire présenté sous forme de questions à choix multiples, sans possibilité d'insérer quelque commentaire que ce soit.

L'objectif affiché est clair « *...nous souhaitons avoir votre avis sur le déroulement de ce contrôle afin d'améliorer nos pratiques...* ». Pour ce faire des questions pertinentes et ne laissant nulle place à la subjectivité ont été sélectionnées avec soin...notamment :

- « *...Estimez-vous avoir eu les moyens et le temps de vous préparer au contrôle et de réunir les premières pièces demandées : Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout...* ».

Dans les entreprises où chaque minute compte, préparer les documents ne fait logiquement pas partie des priorités de l'employeur, alors du temps il n'en aura jamais assez ! Et que veut dire avoir eu les moyens ? Si la personne en charge de la paye est malade, il n'aura pas eu les moyens de se préparer au contrôle mais cela n'apporte aucune information utile pour « l'amélioration des pratiques ».

- « *... Comment évaluez-vous la durée de présence de l'inspecteur dans votre entreprise ? Tout à fait adaptée, plutôt adaptée, plutôt pas adaptée, pas du tout adaptée...* ».

Adaptée par rapport à quoi ? La durée de présence dépend notamment de la quantité d'éléments à analyser, de leur qualité et de leur complexité, de la rapidité avec laquelle ils sont transmis, de l'existence ou non de régularisations... Le sentiment de l'employeur aussi légitime soit-il, n'est d'aucune pertinence dans ce questionnaire et ne permet en rien d'« améliorer les pratiques ».

- « *...A la suite du contrôle, vous avez reçu une lettre d'observations. Etes-vous satisfait des points suivants : Le délai de réception ? La compréhension du contenu ? Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout.*

- *Cette lettre d'observations vous a-t-elle apporté des solutions ou des recommandations pour répondre aux différents problèmes constatés par l'inspecteur ? Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout...* ».

L'inspecteur indique à l'employeur les textes applicables et lui précise comment il convient de procéder, c'est l'objet même de cette lettre, la question est de fait inutile. Pourquoi ne pas demander plutôt si la législation n'est pas trop complexe, rendant ainsi la compréhension du contenu ardue sur certains points ? De même si les « solutions ou recommandations » sont complexes ou chronophages comme tenu des dispositions légales, ce n'est certainement pas du fait de l'inspecteur, les réponses à ces questions ne sont d'aucune utilité pour « l'amélioration des pratiques ».

- *D'une façon générale, diriez-vous que le contrôle s'est déroulé dans un climat de confiance et d'échange ? Oui tout à fait, plutôt oui, plutôt non, non pas du tout.*

- *Globalement, suite à ce contrôle, diriez-vous que vous êtes : Tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout satisfait ?*

Le ressenti de l'employeur dépend grandement de la situation de l'entreprise par rapport à ses obligations déclaratives, dans ces conditions lui demander son avis sur le climat du contrôle ou son degré de satisfaction sur celui-ci n'est pour le moins pas judicieux. Combien de cotisants ayant fait l'objet d'une régularisation de quelques dizaines de milliers d'euros pourraient se déclarer satisfaits du contrôle ?

A notre avis, dans la même veine, il manque une question essentielle qui est « recommanderiez-vous le contrôle Urssaf, à un ami ? » !

Ce questionnaire, faisant la part belle à la subjectivité, où n'importe qui peut répondre n'importe quoi, dans la limite des réponses proposées, est tout sauf d'une quelconque utilité.

Si les réponses sont « positives », la branche pourra s'enorgueillir de ces bons résultats, en occultant le fait qu'elle ne sera pas en mesure de justifier qui a répondu.

Si elles ne le sont pas, les boucs-émissaires sont déjà tout trouvés, les inspecteurs du recouvrement, à qui on imposera sans doute encore, sous ce prétexte, de nouvelles contraintes supplémentaires dans l'exercice de leurs missions !

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement

BRANCHE RECOUVREMENT

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

NIVEAU 7 : LA SITUATION NE S'ARRANGE PAS !

Le 28 novembre 2019 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 **72.88%** des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, sont niveau 7 (72.20% en 2018 et 73.09% en 2017).

Les conditions du protocole ne sont donc plus respectées pour la troisième année consécutive. Quid de la valeur de la signature d'accords comportant des engagements nationaux ?

Si on compare les données des années 2010 à 2019, l'évolution est claire :

2010 : 1 148 salariés éligibles et 947 Niveau 7, soit 82.50%

2017 : 1 245 salariés éligibles et 910 Niveau 7, soit 73.09%

2018 : 1 235 salariés éligibles et 892 Niveau 7, soit 72.20%

2019 : 1 228 salariés éligibles et 895 Niveau 7, soit 72.88%

Qu'on ne s'y trompe pas, si le taux a très légèrement progressé en 2019, son amélioration n'est due qu'à la diminution du nombre d'inspecteurs niveau 6 éligibles (-7) alors que le nombre d'inspecteurs niveau 7 n'a augmenté que de 3.

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, à 14 en 2017, à 13 en 2018 et à 11 en 2019.

En clair, seulement la moitié des régions a un taux supérieur à 75 % en 2019.

Comment justifier de telles inégalités régionales ?

Pour la deuxième année consécutive, l'Acoss, dans la note d'orientation de la politique salariale, a informé les organismes de la prise en charge de 50 % des parcours en 2019 à condition d'en faire la demande.

Force est de constater une énorme frilosité inexplicable des organismes locaux qui se plaignent pourtant de ne pas avoir les moyens de réaliser la politique salariale qu'ils souhaiteraient. En effet, l'Acoss nous a indiqué qu'elle n'avait pas fixé de limite a priori et qu'elle **a accepté de financer TOUTES les demandes des organismes**, sauf celles arrivées hors délai, soit 28 parcours en 2018 et 36 parcours en 2019.

Sachant que pour respecter le protocole **il aurait fallu que 62 inspecteurs au total bénéficient d'un passage au niveau 7 en 2019, le gouffre est immense !**

Dans ce contexte, des problèmes continuent à se poser aujourd'hui à l'occasion de ces VMF.

Compte tenu de l'effectif éligible, les inspecteurs sont **contraints** de faire et refaire des dossiers lourds, complexes et chronophages, de 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 » ou un « mauvais entretien oral » pour justifier le refus d'octroi du niveau 7 alors même que le salarié a démontré la maîtrise de la fonction dans l'exercice de son activité. Cette position vexatoire réitérée n'est pas sans impact sur les personnes concernées. Le nombre d'inspecteurs ne souhaitant même plus présenter leur dossier augmente chaque année !

Une justification de cette situation par des contraintes budgétaires n'est même plus entièrement recevable dès lors que certains organismes ne font même pas des demandes de financement suffisantes auprès de l'Acoss alors que cela est proposé. Comment justifier cette désinvolture ? **Encore un signal fort de manque de considération pour les agents !**

L'Acoss a confirmé sa volonté d'accorder en 2020 la même aide au financement sous réserve du cadrage de la RMPP, **il convient donc que les organismes utilisent ENFIN entièrement cette possibilité afin de permettre l'accès au Niveau 7 des inspecteurs du recouvrement.**

Le bilan n'est donc pas réjouissant, des organismes qui ne mettent pas tout en œuvre pour permettre ces promotions financées à 50% par le national, 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, une absence de reconnaissance du travail effectué ...et...des perspectives salariales infimes.

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

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

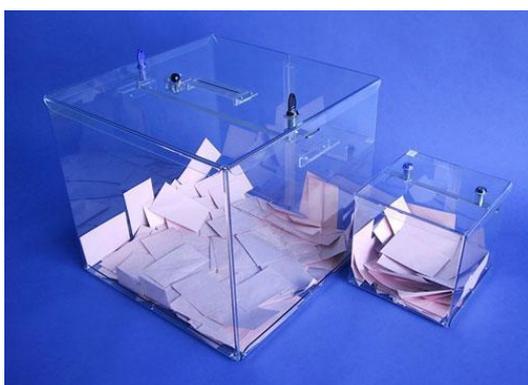
RÉSULTATS CARSAT SUD EST

Le SNFOCOS a fait 75,52% des voix dans le second collège lors des élections professionnelles à la CARSAT SUD EST. Il obtient 7 sièges sur 9. Pour mémoire, en 2016 le SNFOCOS avait obtenu 61,98% des voix.

La progression continue !



Un grand bravo à nos camarades de la CARSAT SUD EST (ci-dessus) : Stéphane Paulet est élu et par ailleurs secrétaire de la section SNFOCOS de la Carsat SE, Sandrine Peaudau Coronado est trésorière du CSE, Jean-Marc Baldi est responsable de la Commission Santé Sécurité du CSE. Franck Bergamini (pas candidat donc non élu) est secrétaire du syndicat départemental 13 du SNFOCOS et par ailleurs secrétaire de l'UD 13.



RÉSULTATS URSSAF NORD PAS DE CALAIS

Les résultats viennent de tomber et nous pouvons en être contents !

Les agents continuent à nous faire confiance massivement pour défendre leurs intérêts et gérer les œuvres sociales.

Nous avons obtenu 115 voix sur 172 pour le collège cadre soit 66,86% et 152 voix sur 269 pour le collège employé soit 56,51%

FO/SNFOCOS fait 60.54% des voix soit une nouvelle progression par rapport aux dernières élections.

Soit pour le collège cadre : 4 postes titulaires et suppléant pour le SNFOCOS sur 5 postes (pour le collège employé : 5 postes titulaires et suppléant pour FO sur 9 postes).

Un grand bravo à nos camarades !

branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le **programme Branchez-vous santé**.

En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.

0229-8884 - CONCEPTION GRAPHIQUE : GIGI-FRANCE



Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans - grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe -, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>