



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

La lettre de La Michodière

N°11-2020 – 16 mars 2020

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

CORONAVIRUS

CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC ET PROTECTION DES SALARIÉS !

Alors que le virus se propage au niveau mondial, la prise de conscience a tardé en France...et notamment au niveau des organismes de Sécurité sociale.

Dès le 5 mars 2020, le SNFOCOS avait pris le soin d'interpeller le Directeur de la CNAM, M. Nicolas REVEL, au sujet des mesures à prendre pour protéger la santé des salariés de la branche maladie.

Au niveau national, le SNFOCOS a interpellé l'UCANSS vendredi 13 quant au maintien des réunions à venir, notamment la RPN relative à la classification prévue le mardi 17 mars (initialement maintenue et dont l'annonce du report est finalement intervenue dimanche 15 en fin de journée).

Localement, nos représentants ont interpellé les directions d'organismes des différentes branches. Les directeurs ont mis en avant la continuité du service public, sans apporter de réponses satisfaisantes aux craintes du personnel.

Nous pensions que tout allait s'accélérer le 12 au soir lorsque le Président de la République a déclaré que « *la santé n'a pas de prix* ». Mais de nouveau la continuité du service public a prévalu !

Ce n'est que dimanche 15 mars, à la suite des déclarations du Premier ministre, que les réseaux ont actualisé les consignes...de manière disparate !

Alors que certains organismes ont pris le soin de contacter les salariés le jour même pour les inviter à rester chez eux, d'autres ont préféré laisser les salariés se rendre sur leur site de travail le lundi et éventuellement les inviter à rentrer chez eux jusqu'à nouvel ordre.

La perception de l'obligation de protection de la santé des salariés serait-elle à géométrie variable ?

Pour le SNFOCOS, la crise sanitaire que nous connaissons doit remettre la défense du personnel au cœur des préoccupations !

En tout temps, la défense du personnel est au cœur de l'activité et des préoccupations du SNFOCOS !

Nous en appelons donc à chacun pour prendre les mesures nécessaires de solidarité sanitaire : protéger le personnel, c'est aussi protéger le public !

SOMMAIRE

Page 1 :

Coronavirus

Continuité du Service
Public et Protection des
Salariés !

Page 2 :

UCANSS - Déclaration
préalable du SNFOCOS à
l'INC UCANSS du 12
mars 2020

Page 3 :

Pensions différentielles
Courrier de l'UCANSS en
réponse aux demandes
du SNFOCOS

Page 4 :

Sécurité sociale

Suivi des budgets et
excédents budgétaires
éventuels

Page 5 :

Bulletin d'adhésion



UCANSS

DÉCLARATION PRÉALABLE À L'INC UCANSS DU 12 MARS 2020

Monsieur le Directeur,

Nous nous retrouvons ce jour pour une instance nationale de concertation UCANSS visant à proposer les thèmes de la campagne 2020 des observatoires inter régionaux.

S'agissant du premier thème, dit « *bilan de la politique salariale en 2019* », nous souhaitons savoir ce que vous entendez examiner et présenter. En effet, la politique salariale portée par le COMEX est aisée à résumer : une année blanche pour le personnel. Le COMEX, se réfugiant derrière la RMPP, estime depuis plusieurs années que la revalorisation de la valeur du point se ferait aux dépens des mesures individuelles.

C'est l'occasion pour le SNFOCOS de réitérer la revendication portée lors de la RPN salaires en début d'année :

Monsieur le Directeur, le SNFOCOS réclame solennellement une revalorisation significative de la valeur du point en s'appuyant sur 2 raisons :

- **d'une part, un effet d'aubaine.** En effet, suite aux exonérations de cotisations patronales, du disponible sur le budget du personnel s'est fait jour. Toutes les marges n'ont pas été utilisées et de nombreuses caisses ont reconnu en réunions d'instances et/ou en réunions du conseil des économies se chiffrant en centaines de milliers d'euros ;
- **d'autre part, un effet mécanique.** En effet, l'inflation a repris son envol pour atteindre 1,8% en 2018 après une hausse de 1% en 2017.

L'UCANSS et la tutelle doivent entendre les revendications légitimes du personnel : 2020 doit être l'année du déblocage des salaires ! Le personnel ne doit plus être une variable d'ajustement et il doit bénéficier de rémunération à la hauteur de son investissement pour fournir un service public de qualité !

S'agissant du second thème, soit un « *bilan de l'accord du 28 juin 2016* » (dit accord RSO), il aurait été plus opportun qu'il soit fait l'an dernier. Il aurait ainsi pu nourrir la négociation relative à l'aide aux aidants.

Ce faisant, le SNFOCOS souhaite que le bilan de l'accord RSO fasse apparaître :

- les données, par organisme et par branche, relatives aux embauches et au maintien en emploi de salariés souffrant d'un handicap visible. Dans plusieurs organismes, il apparaît en effet que lorsque des personnes souffrant d'un handicap visible sont recrutées, elles ne sont pas conservées au-delà de la période d'essai au motif d'un manque de productivité. Quant aux salariés en situation de handicap, nous sollicitons des données relatives à leur accès à la formation professionnelle. En effet, dans plusieurs organismes, parfois du fait des politiques de branche, aucune modalité n'est prévue pour éviter les déplacements ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié des dispositions inscrites à l'article 15 de l'accord et, le cas échéant, la durée moyenne des absences induites par une « solidarité familiale » ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié de congés pour accompagnement d'un enfant handicapé. En effet, dans plusieurs organismes, les demandes visant à bénéficier des dispositions inscrites à l'article 39 sont refusées lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé au motif de l'absence de caractère inopiné des soins.
- Le nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'un congé parental.

S'agissant du troisième thème, portant sur les difficultés rencontrées par les organismes pour recruter, il semble nécessaire de faire un parallèle avec la négociation relative à la classification. L'employeur explique que son projet de classification vise à donner de l'attractivité. Pourtant, comme le SNFOCOS l'a déjà souligné, le positionnement de plusieurs emplois interbranches pose problème. Nous pensons ici notamment aux juristes, aux comptables, aux secrétaires et assistantes de direction, aux gestionnaires des achats ou aux assistants d'appui au pilotage (ces derniers ne sont même pas repérés alors que la CPNEFP avait fait un travail d'harmonisation).

Ce travail sur les difficultés de recrutement aurait mérité d'être mené lui aussi avant d'entamer la négociation d'une nouvelle classification au profit des employés et cadres.

En tout état de cause, nous souhaitons savoir ce que vous entendez examiner et présenter au titre de ces difficultés de recrutement, et leur conciliation avec la négociation actuellement menée au sujet des classifications.

Nous vous remercions par avance.

La délégation du SNFOCOS

PENSIONS DIFFÉRENTIELLES

COURRIER DE L'UCANSS EN RÉPONSE AUX DEMANDES DU SNFOCOS



Monsieur Alain GAUTRON
Secrétaire général du SNFOCOS
2 rue de la Michodière
75002 PARIS

Montreuil, le 10 MARS 2020

Objet : Pensions différentielles de retraite

Monsieur le Secrétaire général,

Par courrier en date du 4 mars 2020, vous interrogez l'UcanSS sur les conditions du rétablissement des modalités de gestion de l'automatisme de la liquidation des pensions différentielles.

Plus précisément, vous souhaitez savoir si l'information quant aux modalités de gestion a été transmise aux organismes et à quelle date sera publiée une nouvelle lettre-circulaire sur ce thème.

Je vous informe que les services de l'UcanSS ont préparé une lettre-circulaire. Cependant, pour permettre la complète information des organismes sur cette question, nous sommes en attente de précisions de la part de Malakoff Humanis concernant l'automatisme pour les salariés qui auraient fait valoir leur droit à la retraite au cours de la période où celle-ci était suspendue.

Par ailleurs, vous indiquez que les nouveaux retraités, dont la pension différentielle est liquidée par la société PREVERE, ne reçoivent pas de notification de pension.

Nous allons attirer l'attention de Malakoff Humanis sur ce point.

Enfin, vous souhaitez savoir si l'UcanSS prévoit de tenir une réunion de négociation relative aux modalités de versement de la pension différentielle.

Je vous rappelle que ce point a bien été inscrit dans la proposition de programme de négociation présentée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives lors de la réunion de concertation du 14 janvier 2020. Ainsi, sous réserve de validation du programme de négociation par le Conseil d'orientation de l'UcanSS, il est bien prévu une négociation sur ce thème.

Je vous prie de bien vouloir croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de ma considération.

Raynal LE MAY
Directeur



SÉCURITÉ SOCIALE

SUIVI DES BUDGETS ET EXCÉDENTS BUDGETAIRES ÉVENTUELS



Les budgets des organismes de la Sécurité sociale sont fortement encadrés et limitatifs sur la Gestion Administrative et l'ASS, sauf les cures qui peuvent être ajustées à la demande réelle.

Les budgets des prestations sont quant à eux non limitatifs : autant, il y a de demande de soins, autant de prestations peuvent être versées, si ces soins sont remboursables c'est à dire appartiennent à un panier de soins défini règlementairement.

C'est pour cela que l'ONDAM est un objectif prévisionnel qui engage des actions de maîtrise des dépenses mais non un budget défini assorti du risque de ne plus pouvoir se faire rembourser de ses soins ou de plus être soutenu par ses revenus de remplacement en cas de dépassement de l'objectif.

Sur la gestion administrative, différents mécanismes de contrôle obligent à un suivi budgétaire précis pour s'assurer que les budgets seront respectés pour l'année en cours et les années suivantes : ils peuvent être différents selon des branches mais il y a une constante : toutes les branches et tous les organismes établissent des bilans comptables et des comptes de résultats. Une balance budgétaire est réalisée tous les mois.

Il y a deux occasions pour déterminer l'usage des budgets :

En conseil :

- la présentation des comptes est obligatoire avant le 30 juin de l'année n+1 au vu de l'opinion de validation des comptes,
- les conseillers curieux sont donc en mesure de demander au comptable des explications sur les comptes de GA et notamment le taux d'exécution,
- les conseillers doivent de plus approuver les budgets prévisionnels et les budgets exécutés de l'organisme. Ils peuvent demander au directeur toute explication sur le sujet.

En CSE :

Les CSE sont compétents pour connaître l'évolution économique et financière de l'entreprise. Il est donc tout à

fait autorisé à demander la communication des documents financiers sur les budgets prévisionnels et exécutés. Il doit de plus donner un avis sur le budget prévisionnel de l'organisme, avis reporté au conseil. Des représentants des salariés siègent également au conseil et peuvent y intervenir.

Ainsi, connaître la présence d'éventuels excédents budgétaires dans son organisme ne demande qu'à poser la question si cela n'est pas spontanément présenté.

Les éléments sont disponibles en permanence et stabilisés à minima une fois l'an par les comptables.

Les budgets des caisses sont de plus attribués pour que les organismes les dépensent pour leur mission.

Un fort taux de consommation budgétaire est aussi le signe d'une bonne gestion.

Pour l'assurance maladie :

Les indicateurs « part variable » des directeurs intègrent des indicateurs de qualité de la prévision budgétaire tant pour les frais de personnel que pour les autres comptes de fonctionnement : l'objectif est pour le socle (niveau en-dessous duquel les directeurs n'engrangent pas de points de réussite- bref sont mauvais) de 2% avec un objectif de faire moins de 1% de sous consommation pour les comptes de personnel et 4 et 1% pour les autres comptes de fonctionnement. Des enquêtes toute l'année affinent la prévision et la balance comptable 13 (avec rattachement de toutes les charges et produits à l'exercice) sert de juge de paix.

Nos dirigeants sont donc jugés sur leur capacité à tout dépenser.

Les excédents budgétaires peuvent être rendus à l'organisme l'année suivante sur demande précise et affectée de l'organisme à la CNAM.

Le quantum est fonction du taux de réussite au CPG. Ce mécanisme est prévu mais est soumis à la demande effective des caisses aussi bien qu'à la validation de la caisse nationale.

Nos budgets étant pluriannuels limitatifs, les reports ne peuvent porter sur des dépenses pérennes (exemple de l'investissement).

Les instances du SNFOCOS sont annulées jusqu'à nouvel ordre, nous ne sommes pas en mesure de vous fournir un agenda précis pour les prochaines semaines.

BULLETIN D'ADHÉSION

J'ADHÈRE AU SYNDICAT SNFOCOS :

DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET : SNFOCOS.ORG

PAR COURRIER EN RENVOYANT LE COUPON CI-DESSOUS :

SNFOCOS, 2 RUE DE LA MICHODIERE 75002 PARIS

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

ORGANISME :

EMPLOI ET NIVEAU :

ADRESSE EMAIL :

TÉLÉPHONE :

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](https://www.flickr.com/photos/snfoCOS/)



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.

07219-8884 - CONCEPTION GRAPHIQUE : D&D-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>