



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

La lettre de La Michodière

N°29-2020 – 16 juillet 2020

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



EDITO

Cher-e-s camarades,
Cher-e-s collègues,
Chers lecteurs et lectrices de la lettre de la
Michodière,

Vous lisez la 29^{ème} lettre hebdomadaire du SNFOCOS de cette année, la 1.219^{ème} depuis sa création il y a 26 ans. Je tenais avant la pause estivale à vous remercier de vous compter parmi nos lecteurs fidèles et toujours plus nombreux.

Si notre communication va faire une pause de quelques semaines avant de vous retrouver à la rentrée, le combat syndical, lui, ne s'arrête jamais.

Preuve en est encore cet été avec le projet de fusion des deux URSSAF de Haute et Basse Normandie ou encore la campagne de désinformation menée par l'employeur sur son projet de classification.

Nous restons donc en alerte et vous pouvez continuer à nous contacter durant toutes les vacances.

Je vous souhaite à tous et toutes un bel été en espérant que les heures sombres du COVID soient derrière nous à la rentrée afin de pouvoir reprendre nos rencontres syndicales.

SOMMAIRE

Page 1 :	Edito du Secrétaire Général
Pages 2 à 3 :	Classification : Le projet de l'UCANSS adopté ?
Page 3 :	URSSAF de Haute et Basse Normandie : La balle revient dans le camp de l'ACOSS
Page 4 :	Fusion URSSAF Courrier du Maire de Rouen
Page 5 :	Fusion URSSAF Article ESE du 19 juin 2020
Page 6 :	COVID-19 Malaise autour d'une prime
Page 7 :	UCANSS Réduire le nombre d'organismes : une ambition affichée
Pages 8 et 9 :	INC Maladie du 10 juillet 2020 Vers un nouveau cycle ?
Pages 10 et 11 :	Dépendance – Aide à l'autonomie : un long cheminement vers la Sécurité sociale
Page 12 :	Tract + De Sécu avec – d'organismes
Page 13 :	Hommage à notre camarade Marie Nény
Page 14 :	Agenda

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



CLASSIFICATION

LE PROJET DE L'UCANSS ADOPTÉ ?

Les salariés de la CNAV ont dû se poser des questions en lisant sur leur intranet ce 8 juillet à propos de la classification en cours de négociation que : « *Les groupes de travail préparent **la mise en œuvre opérationnelle*** ».

En effet, à la question « **Où en est-on des travaux menés par l'Ucanss, après la crise du Covid-19 ?** », voici la réponse complète fournie par la direction des ressources humaines :

« Les groupes de travail préparent la mise en œuvre opérationnelle, qui nécessite des délais de réalisation, que ce soit pour le système d'information RH, ou au niveau des caisses régionales pour les transpositions. »

Evidemment ceci est **entièrement faux** puisque non seulement **aucun accord n'a été signé**, et pour cause, l'UCANSS n'en a même pas encore proposé ! De surcroît, vous avez pu récemment lire que toutes les organisations syndicales ont écrit à l'UCANSS le 29 mai pour **reporter cette négociation** à la rentrée, proposition acceptée par l'employeur.

Alors que se passe-t-il ?

Cet article sur l'intranet de la CNAV participe à une campagne de communication, pour ne pas dire de désinformation, de la part de l'UCANSS.

Cela a commencé avec un communiqué du COMEX de l'UCANSS le 12 juin. Le procédé est assez rare pour être souligné mais après tout chacun a le droit de communiquer.

Sauf que quand l'UCANSS « *regrette la décision des organisations syndicales de différer en*

septembre la négociation sur la classification des employés et cadres », elle oublie de dire que cette demande était fondée. D'une part sur la forme, avec la crise du COVID, les réunions étaient très difficiles à tenir. Ensuite sur le fonds, toujours à cause de la crise du COVID qui a occupé à juste titre toutes les caisses nationales, l'UCANSS n'était pas en mesure de faire ses **nouvelles propositions sur les emplois repères** ; en outre l'UCANSS n'a pas été non plus en mesure de fournir **une première version de l'accord**. Bref c'était se réunir pour rien.

Alors quand le COMEX ajoute que « *Ce report compromet en effet gravement la mise en œuvre de la nouvelle classification en 2020 et prive ainsi les 145 000 salariés de la Sécurité sociale des nombreuses avancées de la négociation* », il oublie de dire que la responsabilité lui incombe.

Malgré ce manque de temps pour écrire un premier accord, l'UCANSS en a trouvé malgré tout pour confectionner une **magnifique plaquette** qui a été diffusée aux directions et qui semble circuler parmi les salariés, comme à la CNAV où cette interview mensongère était accompagnée de cette jolie plaquette.

Chers collègues **soyez donc prudents avec les informations que l'employeur transmet** pour donner de son projet une vision idyllique.

A titre d'exemple, c'est bien beau et juste de dire qu'il y a une « *revalorisation des attributions minimales de points de compétence pour les salariés* », mais en oubliant de préciser que **les cadres en sont totalement écartés !**

Enfin cette interview de la CNAV postée sur l'intranet se termine ainsi : « *Petits plus précieux pour les organismes : le dispositif conventionnel de*

l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) est modernisé » et « une prime d'investissement collectif sur un projet spécifique est également proposée dans la négociation ». La réalité c'est que l'EAEA n'a jamais fait partie des discussions et que la fameuse prime collective a déjà été rejetée par tous les syndicats.

Alors, désinformation ou empressement ? A vous de juger.

Mais comme Alexandru Vlahuță disait **“La vérité attend. Seul le mensonge est pressé.”**, je vous donne rendez-vous à la rentrée !

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

URSSAF DE HAUTE ET BASSE NORMANDIE



LA BALLE REVIENT DANS LE CAMP DE L'ACOSS

Les conseils d'administration des deux organismes se sont donc prononcés la semaine dernière sur leur volonté de **fusionner les deux URSSAF**. Sans surprise le vote est **favorable** puisque seules FO et la CGT ont voté contre, laissant tout l'ensemble du **patronat allié à la CFDT** voter POUR.

(En Basse-Normandie, 5 administrateurs se sont prononcés contre et 15 pour. En Haute-Normandie, 2 administrateurs se sont abstenus, 3 ont voté contre et 11 pour.)

Quelle est la suite de l'opération ? La motion adoptée dans les deux CA est transmise au président du CA de l'ACOSS qui mettra ce sujet à l'ordre du jour de son prochain conseil (le 16 juillet ou à la rentrée). **Le destin des URSSAF sera donc entre les mains du national.**

A tous les niveaux, FO continuera à lutter contre ce projet mené tambour battant par des présidents dont on peut s'interroger sur leurs réels motifs. **Projet bâclé. Projet à l'encontre de la politique de l'ACOSS.** Oui cela créera un précédent sans nul doute. La caisse nationale doit respecter ses engagements.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

FUSION URSSAF NORMANDIE

COURRIER DU MAIRE DE ROUEN



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté - Égalité - Fraternité

LE MAIRE DE ROUEN

Monsieur Alain GAUTRON
Secrétaire SNFOCOS
2 rue de la Michodière
75002 PARIS
snfocos@snfocos.fr

Cabinet du Maire
N/Réf. : NMR/ML/MaL/2020
Tél. : 02 35 08 69 30

Rouen, le 

Monsieur,

J'ai bien reçu votre courrier du 18 juin relatif au projet de fusion des URSSAF Haute et Basse Normandie.

Après lecture, je vous informe que je serai attentif à la réponse apportée et au fait qu'aucun site de l'URSSAF sur le territoire normand ne ferme ses portes.

Je vous prie, Monsieur, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Châteauneuf,


Nicolas MAYER-ROSSIGNOL,
Maire de Rouen

FUSION URSSAF NORMANDIE

ARTICLE ESPACE SOCIAL EUROPÉEN DU 19 JUIN 2020

Un projet de fusion des Urssaf de Basse et Haute Normandie

Le Snfocos (Syndicat national FO des cadres des organismes sociaux) vient d'alerter les maires de Caen, Saint-Lô, Alençon, Le Havre, Dieppe, Rouen et Evreux d'un projet de fusion des deux Urssaf de Normandie pour ne constituer qu'une seule entité.

« Ce projet qui a été massivement rejeté par les CSE des deux organismes et qui n'a pas fait l'unanimité lors d'une première présentation au Conseil d'administration de l'Acoss doit malgré tout lui être représenté le 26 juin avec une étude d'impact et d'opportunité », écrit le syndicat.

Il rappelle qu'en 2017 le maire de Dieppe avait été averti d'un projet de fermeture du site de l'Urssaf de sa ville. La mobilisation conjointe de l'édile et du représentant des cadres de la Sécu ayant permis de mettre un terme au projet.

COVID-19

MALAISE AUTOUR D'UNE PRIME



Comme nous le disions le 2 juillet, la prime covid, que nous souhaitons dans le prolongement des valeurs de cohésion qui se sont fait jour durant la crise, n'aura pas beaucoup d'élus.

Rappelons que chaque branche a défini son propre cadrage :

- Branche Recouvrement : 390€ pour 35% du personnel
- Branche famille : 30% du personnel (dont 15% à 700€ et 85% à 350€)
- Branche maladie 16% du personnel à 450€ et 35% à 200€
- Branche Retraite 700 à 800 € pour 15 à 20% du personnel

Nous avons dès le début prévenu l'employeur que l'attribution de la « prime Covid », que nous demandions au demeurant, telle qu'il l'envisageait allait créer des problèmes notamment sur les collectifs de travail. C'est ce que l'on constate à travers divers témoignages émanant de toutes les branches.

Dans la branche recouvrement on note dans une URSSAF que l'annonce de la distribution d'une prime de 390€ à 35% des salariés a suscité une vague d'émotion due à l'exclusion d'une majorité du personnel alors que chacun pensait avoir fait face et ce dans des conditions pas toujours faciles.

Mais que ce soit au niveau national ou au niveau des CSE des organismes, exit le dialogue social. L'UCANSS n'a pas voulu négocier et les CSE ne sont même pas consultés pour avis.

Ainsi, alors que le collectif avait été mis en avant, salué d'ailleurs par les Ministres, cette décision unilatérale de l'employeur fait naître des sentiments d'iniquité, de non-reconnaissance et des tensions se font jour.

Dans une CAF, le cadrage n'a même pas été respecté, un bien peut être pour les salariés à qui la direction a décidé de verser la prime de 350€ à plus de personnels en oubliant les recommandations de la caisse nationale qui prévoyait un montant plus élevé pour une petite partie des salariés très impliqués.

Mais il n'empêche que pour les cadres managers c'est une belle pagaille et une drôle d'ambiance dans les services.

Autre exemple dans une CARSAT où les managers se font retoquer leur liste d'élus à la prime.

Rappelons que dans la branche retraite une faible minorité doit toucher 700 à 800€.

Encore une fois voilà où mène une politique que l'employeur seul veut imposer, en méconnaissant les voix du personnel qui s'élèvent par leurs syndicats.

Nous le redisons, le dialogue social doit reprendre.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

RÉDUIRE LE NOMBRE D'ORGANISMES : UNE AMBITION AFFICHÉE

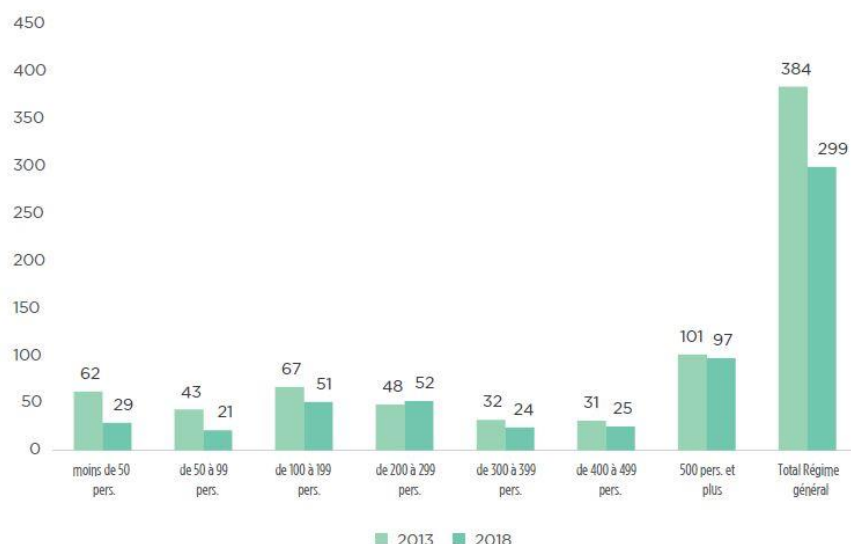
Dans le contexte de la fusion des URSSAF de Basse & Haute Normandie, qui va à l'encontre de la politique de l'ACOSS qui ne souhaitait pas (pour le moment) d'autres regroupements après la vague de régionalisation, l'UCANSS publie le rapport annuel de la CPNEFP*.

On peut y lire que **le Régime général a perdu 85 organismes** entre 2013 et 2018. Motif : « *La recherche d'efficacité pousse au regroupement des plus petites structures afin de mieux répondre aux objectifs du service public [...] Ainsi, la baisse est beaucoup plus importante pour les organismes de moins de 200 salariés (- 41,3 % d'organismes entre 2013 et 2018)* ».

On y lit encore, sur la réduction des effectifs, que nous sommes 147 018 salariés (CDD & CDI fin 2018), soit un repli de 3 % en un an et de 6,8 % par rapport à 2013.

Les URSSAF de Haute & Basse Normandie (290 salariés chacune) feront-elles partie des chiffres du prochain rapport sur l'emploi de la CPNEFP ? Leur fusion ferait un organisme de moins dans le paysage de la Sécu et

Évolution du nombre d'organismes par taille entre 2013 et 2018



défend particulièrement grâce à sa spécificité de syndicat national des cadres de la Sécu. Autant de salariés que nous défendons localement dans les organismes mais aussi au niveau national notamment lors de la négociation sur la classification qui fait peser bien des dangers sur cette catégorie de personnel.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement



*La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, créée par l'accord de branche du 22 juin 2005, dispose d'une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein du Régime général de Sécurité sociale et de ses différentes branches.

Elle définit les priorités de financement, la liste des dispositifs institutionnels de formation en s'appuyant sur les orientations générales en matière de formation présentées par les caisses nationales et l'Ucanss.

En matière d'emploi, elle joue un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la Sécurité sociale.

les doublons d'emplois d'agents de direction ou de fonctions supports les premiers supprimés.

On apprend aussi dans ce rapport que le nombre de cadres est en augmentation et qu'en 2018 27.7% des salariés sont des cadres de niveaux 5A à 9 (+2,1 % depuis 2017).

Au total, avec les autres grilles de classification, les cadres sont 37,3 % de l'ensemble des salariés (+ 2,9 points depuis 2013).

Autant de salariés que le SNFOCOS

INC MALADIE DU 10 JUILLET 2020

VERS UN NOUVEAU CYCLE ?

La dernière INC avant la trêve estivale s'est déroulée vendredi 10 juillet 2020 et fut consacrée à la Branche Maladie. A une semaine près, elle aurait pu être la dernière de M. REVEL, parti assumer d'autres responsabilités.

A l'occasion de sa déclaration préalable, la délégation du SNFOCOS a pris le soin de rappeler ses attentes (obtenir des réponses de la CNAM), alerter (non-paiement des jours fériés pour certains salariés qui participent aux brigades) et ses revendications : *pour le SNFOCOS, il est important que la bienveillance perdure au sein du réseau et que l'investissement du personnel soit reconnu nationalement et localement.*

Ce sont M. PEIX, DG par intérim, et Mme DUBREUIL, DRH Réseau, qui ont animé cette réunion à l'ordre du jour chargé et ont apporté les éléments de réponses suivants :

La prime « COVID »

M. PEIX s'est voulu « *taquin* » en expliquant que la prime est financée par les excédents 2019 et que ce faisant, la demande portée par les organisations syndicales avait été entendue.

La CNAM réitère avoir été bienveillante et avoir protégé les salariés durant le confinement, notamment en ne recourant pas au chômage partiel, en maintenant les rémunérations et les primes. La prime exceptionnelle fut l'occasion selon la CNAM d'introduire de l'équité en reconnaissant l'investissement et le temps d'activité plus long de certains salariés.

Le plus choquant est peut-être que la CNAM a dit comprendre que, dans certains organismes, l'investissement des salariés durant la période de confinement soit pris en compte et valorisé dans la politique salariale. En d'autres termes : ceux qui n'ont pas travaillé (peu important ici les raisons) ou dont la productivité a été moindre (notamment parce qu'ils gardaient leurs enfants) perdent toute légitimité à voir le fruit de leurs efforts récompensé.

Le télétravail

M. PEIX a reconnu d'une part que la branche maladie était en retard et d'autre part que la période de confinement a fait évoluer le paradigme et les conceptions des employeurs du réseau quant à l'éligibilité de certains métiers et/ou fonctions au télétravail. Il a cité à cet égard le personnel administratif du service médical comme exemple emblématique.

La CNAM est favorable à faire bouger les lignes mais ne veut pas se précipiter. Sur ce point, le SNFOCOS demeurera vigilant : M. PEIX a admis que le dialogue social serait présent et qu'il faudrait un dialogue social intense pour faire évoluer les paradigmes. Nous veillerons à ce que la cohérence managériale, ainsi que le fonctionnement et la fluidité du travail en équipe ne servent plus à exclure d'office certains métiers du bénéfice du télétravail.

En tout état de cause, nous rejoignons la position de la CNAM : le télétravail ne devra pas se réaliser sur 5 jours par semaine (hors mise en œuvre du PCA).

La politique RH

La CNAM a rappelé son parti pris : pas de lettre de cadrage annuelle de la politique salariale et ce afin de laisser aux directions locales la responsabilité de leur politique salariale...dans le cadre contraint des COG et de la RMPP faut il ici rappeler. Pour autant, la CNAM mène une réflexion avec le réseau afin d'élaborer, dans le prolongement du SDRH, des orientations pluriannuelles de la politique salariale.

En matière de politique RH, M. PEIX l'a asséné : la CNAM porte des évolutions depuis une dizaines d'années et elle le fait loyalement devant les IRP. Le passage en force du TRAM n'a pas forcément laissé la même impression dans les organismes, tant parmi les élus ostracisés pour avoir initié des expertises que parmi les salariés ayant eu à subir le départ de leur activité vers un autre organisme. La prime COVID aurait pu être une occasion de concilier les actes et les paroles, gageons qu'il en ira différemment pour les évolutions en matière de télétravail.

Le plan de sortie du confinement

Sans surprise, avec la prime, ce fut le sujet qui a cristallisé les échanges avec la CNAM.

Sans (vouloir) se prononcer sur la question des disparités locales ou des retours sur site anticipés, la CNAM a voulu rappeler que le confinement a cessé le 11 mai et qu'elle a souhaité laisser des marges de manœuvres locales pour gérer la situation, notamment au regard des spécificités locales, sans imposer un modèle unique. Comprenez ici que ce qui est présenté au niveau national ne représente qu'un mirage et que selon les thèmes, la CNAM décide d'être plus ou moins souple avec son réseau.

La tête de réseau a expliqué qu'elle avait fixé au 15 juillet la deadline pour la réouverture des accueils et que, même si elle ne ferait un point qu'après cette date, elle était confiante quant à ces réouvertures.

S'agissant des délais de paiement des indemnités journalières, la CNAM les impute d'une part à la hausse exponentielle des volumes et d'autre part, à la non-réception par les organismes des justificatifs (attestations de salaires pour l'essentiel). Pour autant, au gré de la réouverture des entreprises et des cabinets comptables, le délai de liquidation s'améliore.

Mission contact tracing

Dans son document de présentation, la CNAM évoque une régionalisation des moyens. La délégation du SNFOCOS a pris le soin d'alerter la CNAM sur la nécessité de ne pas trop diminuer le nombre de personnes affectées aux brigades car, déjà, certains salariés subissent les conséquences en termes de temps de repos consécutif. Le SNFOCOS a également rappelé son attachement au volontariat et réitéré ses interrogations au sujet des centres d'examen de santé (lesquels sont en phase de réouverture et dont la situation est traitée dans une lettre réseau).

La CNAM a expliqué que les majorations d'heures seront payées avec le salaire de juillet et qu'il n'y a pas de réelle régionalisation de la mission de contact tracing. A priori, pour faire face à la baisse de la charge de travail et des moyens disponibles (NDLR : heureusement, malgré la loi d'urgence sanitaire et ses

ordonnances, les salariés ont majoritairement conservé la possibilité de bénéficier de congés cet été), le réseau a voulu démontrer son agilité : 5 régions ont opté pour mutualiser l'activité sur une seule caisse, 3 ont opté pour un système mixte avec rotation et enfin l'Île de France a maintenu ses 8 plateformes départementales. Selon la CNAM, cette « réorganisation » n'a pas vocation à être pérenne.

La prévention de la désinsertion professionnelle

C'est probablement grâce (ou à cause) de ce thème que la CNAM a organisé l'INC du 10 juillet. En effet, il devait être présenté au niveau national en mars 2020 mais la réunion avait été annulée en raison de la mise en confinement. La CNAM a d'ailleurs insisté pour que le thème soit abordé, s'engageant à tenir une INC courant septembre pour aborder les thèmes non traités en juillet (la situation du personnel issu du RSI et sur le front office).

Dans le cadre de la mission nationale de prévention de la désinsertion professionnelle, des plateformes pluri disciplinaires de service sont déployées, notamment pour favoriser le repérage précoce et améliorer la prise en charge des assurés. Pour ce faire, l'Assurance Maladie est associée à des partenaires dont les services de santé au travail et le pôle emploi. Signe de l'importance accordée à cette expérimentation, une lettre de cadrage est co signée par la DSS et la DGT.

Il sera important d'obtenir un point de situation régulier, notamment parce qu'il n'est pas prévu d'accorder des moyens supplémentaires aux organismes, mais aussi parce que l'avenir des services de prévention demeure incertain, tant en raison des travaux sur l'évolution de la santé au travail qu'en raison de la volonté présidentielle de relancer la réforme des retraites.

Sur ces thèmes, comme sur d'autres, le SNFOCOS revendique et revendiquera pour que la reconnaissance du personnel se traduise financièrement et de manière pérenne, *a minima* à travers la classification et la revalorisation de la valeur du point.

La Délégation du SNFOCOS : Chafik El Aougri et Thomas Correze



DÉPENDANCE – AIDE À L'AUTONOMIE

UN LONG CHEMINEMENT VERS LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le 15 juin 2020, l'Assemblée Nationale a adopté en première lecture le projet de loi relatif à la dette sociale et à l'autonomie. Les députés ont acté l'ouverture des travaux pour la création d'une nouvelle branche de la Sécurité sociale couvrant le risque de perte d'autonomie d'ici à la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021. Le texte précise que la perte d'autonomie ou le besoin de soutien à l'autonomie est un risque reconnu par la Nation lequel doit être pris en charge, à part entière, de manière universelle et solidaire par la Sécurité sociale.

En 1967, avec les ordonnances Jeanneney, décision avait été prise de diviser la Sécurité sociale en quatre caisses : maladie, retraite, famille, accidents du travail. Si elle était instaurée, cette cinquième branche viendrait couvrir les risques de la vie liés à la perte d'autonomie et au handicap.

On constate un changement notable concernant la terminologie puisqu'il est désormais question de création « d'un nouveau risque et d'une nouvelle branche » de Sécurité Sociale relatifs « à l'aide à l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap ». Le vocabulaire a évolué car en première lecture il était question de prise en charge de la « perte d'autonomie ».

La nouvelle branche rassemblerait essentiellement des dépenses inscrites au sein de deux sous-objectifs de l'ONDAM (« contribution de l'assurance maladie aux dépenses en

établissements pour personnes âgées » ; « contribution de l'assurance maladie aux dépenses et des recettes affectées à la CNSA.

On observe que le rôle de la protection sociale complémentaire et celui des solutions assurantielles ne sont pas prévus. De même les aidants ne sont pas évoqués.

En 2060 environ 2,45 millions de personnes seront en perte d'autonomie et situation de dépendance, contre 1,6 millions d'ici 10 ans. L'évolution démographique permet d'estimer à 15% de la population le nombre de personnes âgées de plus de 75 ans en 2040. Celui des personnes dépendantes serait entre 200 000 et 410 000 de plus entre 2015 et 2030 en fonction de différents scénarios.

Alors que l'attente des français à l'endroit de l'État n'est pas neuve (en 1990, le CRÉDOC mettait déjà au jour le fait que, pour les Français, ce serait d'abord à l'État, avant les parents proches, de fournir les plus gros efforts financiers pour les personnes âgées dépendantes) la prévention de la perte d'autonomie occupait une place mal identifiée dans les politiques.

En effet depuis plus de 40 ans les rapports concernant la dépendance se sont succédé. Peu de rapports ont soutenu le scénario d'une couverture de la dépendance par un risque de sécurité sociale

Quant aux modalités de cette prise en charge, c'est d'abord autour du financement d'un tel effort, par une cotisation, qu'étaient interrogés les français. En 2017, 30% se prononçait en faveur de l'universalité.

En avril 2018 Emmanuel Macron s'engage à mettre en place d'ici la fin de son mandat une prise en charge de la dépendance financée par la collectivité nationale. Pour le financement, il évoquait soit des journées de solidarité supplémentaires, soit de nouveaux mécanismes de Sécurité Sociale. En termes de calendrier, cette réforme devait être liée à celle des retraites...

En mars 2019, après une concertation de grande ampleur, Dominique LIBAULT a été missionné pour réaliser un rapport « Grand âge et autonomie ». Il y énonce que c'est un réel changement de paradigme sur le grand âge qui est nécessaire. Selon lui, un 5^{ème} risque au niveau national est nécessaire car la dépendance est le parent pauvre de la protection sociale, notamment par rapport à ce qui est fait dans d'autres pays. Il estime que l'approche de ce risque doit être différente de ce qui est prévu par l'Ordonnance du 4/10/1945. Il y a à la fois un besoin de solvabilisation (faire face à la perte d'autonomie) et la nécessité de développer des services de proximité.

Depuis mars 2020, la crise sanitaire Covid 19 a mis en lumière les besoins liés à l'accueil et au soutien des personnes en perte d'autonomie. C'est donc cette crise qui donne l'impulsion pour créer une 5^{ème} branche, alors même que le contexte financier de la sécurité sociale est des plus difficile

(52 milliards de déficit des branches maladie, famille et vieillesse pour 2020). Ironie du sort lorsqu'on se souvient que dans les années 1990 la plupart des élus politiques locaux rejetaient le cinquième risque en se fondant sur la situation budgétaire délicate dans laquelle se trouvait la Sécurité sociale !

Après 40 ans d'hésitation entre l'option départementale et la sécurité sociale le choix de création d'une branche relègue à un énième rapport, qui devrait être remis le 15 septembre 2020, tous les sujets qui sont connexes à ce choix pourtant fondamental.

Pour Force Ouvrière, les questions renvoyées à ce rapport – l'architecture juridique et financière, le pilotage et la gestion du risque ainsi que la gouvernance – sont justement à débattre autour de cette première question : faut-il créer une branche spécifique dédiée à la gestion du risque « Autonomie » ou faut-il la confier à une branche existante, celle de la Maladie ?

FO est favorable à la création d'un 5^{ème} risque, mais pas d'une 5^{ème} branche. L'assurance maladie doit rester la branche gestionnaire. Les propositions de financement de ce nouveau risque peuvent ouvrir la porte à des réformes dangereuses.

Rendez-vous à la rentrée.

Jocelyne Lavier d'Antonio, en charge de la protection sociale



Les dossiers de
La Michodière
Le 15 juin 2020

CLASSIFICATION



**RETROUVEZ SUR NOTRE SITE
INTERNET**

**LES « DOSSIERS DE LA
MICHODIERE »,
(ESPACE ADHÉRENT)**



Les dossiers de
La Michodière
Le 12 mai 2020

Nos actions dans le cadre de la crise sanitaire
COVID-19



+ de Sécu avec – d’organismes ?

9 juillet 2020

85 organismes de Sécu en moins

A qui le tour ?

A l’occasion de la sortie du rapport UCANSS de la Commission Paritaire Nationale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle, nous mettons en avant quelques chiffres intéressants, pour ne pas dire effrayants.

Dans le contexte du projet de fusion des URSSAF de Basse et Haute Normandie, qui va à l’encontre de la politique de l’ACOSS qui ne souhaitait pas (pour le moment) d’autres regroupements après la vague de régionalisation, ces chiffres et leurs commentaires de la part de l’employeur sont riches d’enseignements.

On peut y lire que le Régime général a perdu 85 organismes entre 2013 et 2018. Motif : « La recherche d’efficacité pousse au regroupement des plus petites structures afin de mieux répondre aux objectifs du service public [...] Ainsi, la baisse est beaucoup plus importante pour les organismes de moins de 200 salariés (- 41,3 % d’organismes entre 2013 et 2018) ».

On y lit encore, sur la réduction des effectifs, que nous sommes 147 018 salariés (CDD & CDI fin 2018), soit un repli de 3 % en un an et de 6,8 % par rapport à 2013.

Les URSSAF de Haute et Basse Normandie (290 salariés chacune) feront-elles partie des chiffres du prochain rapport sur l’emploi de la CPNEFP ? Leur fusion ferait un organisme de moins dans le paysage de la Sécu et les doublons d’emplois d’agents de direction ou de fonctions supports les premiers supprimés.

Et demain, à qui le tour ?

Juillet 2020 – SNFOCOS -



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

Et les cadres ?

Le nombre de cadres est en augmentation.

En 2018 27.7% des salariés sont des cadres de niveaux 5A à 9 (+2,1 % depuis 2017).

Au total, avec les autres grilles de classification, les cadres sont 37,3 % de l’ensemble des salariés (+ 2,9 points depuis 2013).

Autant de salariés que le SNFOCOS défend particulièrement grâce à sa spécificité de syndicat national des cadres de la Sécu. Autant de salariés que nous défendons localement dans les organismes mais aussi au niveau national notamment lors de la négociation sur la classification qui fait peser bien des dangers sur cette catégorie de personnel.

Comme beaucoup de cadres, d’agents de direction, de praticiens conseil, de personnels médicaux et paramédicaux... Rejoignez-nous, adhérez au SNFOCOS

snfocos.org/
01.47.42.31.23

[A TÉLÉCHARGER SUR LE SITE DU SNFOCOS DANS LE MENU ADHERENTS AFFICHES ET TRACTS](#)

HOMMAGE

À NOTRE CAMARADE MARIE NÉNY

Marie Nény a conjugué élégance, classe et diplomatie durant une vie de lutte et de combat pour le bien commun des salariés.

Elle nous a quitté après en avoir mené un dernier contre une longue maladie où elle laisse un exemple de courage pour sa famille et ses amis qui l'ont accompagnée.

Leader charismatique, Marie a réussi une carrière professionnelle remarquable à la Cnam des Bouches-du-Rhône où elle a dirigé le cabinet de la Présidence du Conseil avec tact et diplomatie, prouvant qu'une carrière réussie est possible en tenant des mandats syndicaux.

A la tête du plus grand syndicat SNFOCOS de France et militante active au sein de l'UD13, elle a permis le développement syndical de toute une région au service d'un syndicat national des cadres FO fort et respecté des instances nationales.

Secrétaire de la Commission Encadrement au côté de Maryse Champion, elle a porté des résolutions spécifiques Cadres au sens large jusqu'à l'action lorsque notamment le slogan des "40 points" est défendu par Alain Poulet en décembre 2007 devant les portes du Directeur de l'Ucanss, envahis par 500 militants, Marie en tête, suivie d'une large délégation marseillaise. De nombreuses orientations actuelles de nos résolutions encadrement puisent encore dans les travaux et réflexions de l'époque. Son soutien à Alain Poulet a été indéfectible, construisant une confiance durable entre le syndicat national et la région Paca.

Marie tenait à la spécialité de l'Encadrement dans la Classification des Employés et Cadres et au sens large dans celles des autres Classifications (ADD et PC), comme elle tenait à celle du SNFOCOS au sein de la Fédération FEC FO. Elle n'hésitait pas à nous rassembler par dizaines au SNFOCOS dans les Congrès FEC ou Confédéraux pour montrer notre unité, notre force, derrière notre Secrétaire Général qui imposait notre spécificité Cadres, la richesse de FO dans ses différences, mais toujours dans le respect de ses valeurs collectives.

Elle laisse un bel héritage à ses successeurs qui sont déjà dans ses traces, aussi vaillants et déterminés à faire que les combats soient justes pour défendre les intérêts collectifs et individuels des Cadres des organismes sociaux, pour faire grandir le SNFOCOS Paca et National et pour hisser haut la bannière Force Ouvrière.

Cet esprit est éternel et il emporte celui de Marie dans une unité solide dont nous serons les gardiens.

Les militants SNFOCOS des Bouches du Rhône pour hommage auxquels s'associent Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS et son Bureau National du SNFOCOS.

Chers lecteurs,

La lettre de la Michodière vous donne rendez-vous à la rentrée de septembre.

Bonnes vacances à toutes et à tous.

AGENDA

1^{er} septembre :

RPN Temps partiel
dérogatoire

8 septembre :

RPN Classification
Employés et Cadres

11 septembre :

RPN Temps partiel
dérogatoire

15 septembre :

RPN Aide aux aidants
familiaux

NOS PARTENAIRES



**SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX**



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)