



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

La lettre de La Michodière

N°36-2020 – 15 octobre 2020

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



FERMETURES DES SITES

LA STRATÉGIE SNCF

Le SNFOCOS, saisi par les salariés de la DRSM Grand-Est de la fermeture de plusieurs sites, est intervenu à plusieurs reprises sur ce dossier. D'abord grâce à nos élus sur le terrain au CSE mais aussi nationalement lorsque

nous avons interpellé directement le directeur de la CNAM.

Finalement, il a été annoncé au dernier CSE que :

- la fermeture du site de Longwy était annulée,
- celles de Châlons-en-Champagne et de Verdun sont reportées à fin 2022,
- et la fermeture de Saint-Dié reportée à fin Décembre 2021.

D'ici là...

D'ici là nous aurons peut-être une réponse à notre question sur la politique de fermetures de sites ou, pour le dire de manière plus positive, la politique du maintien territorial de notre service public.

D'ici là les salariés se seront peut-être unis dans une démarche syndicale pour maintenir leurs emplois et la proximité du service.

D'ici là le résultat de l'enquête de la CSSCT sera connu et le contexte on le sait évolue.

Cette enquête mettra n'en doutons pas en exergue un élément majeur dans la fermeture de ces sites : les régionalisations et fusions d'organismes éloignent les salariés et les citoyens du centre décisionnaire, du siège. Quoi qu'on en dise les choses après fusion ne sont plus jamais les mêmes, l'expérience nous le montre (en URSSAF, en ARS, en DRSM...).

Quand on veut tuer un site on dit qu'il a la rage ! Le site se dépeuple ? Evidemment puisque les départs en retraite ne sont pas renouvelés ou encore qu'aucune publication de poste ne paraît, qu'on laisse des échelons sans médecins, etc.

J'appelle ça la stratégie SNCF ! La même que pour fermer des lignes de trains.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

SOMMAIRE

Page 1 :
Fermeture des sites
La stratégie SNCF
Page 2 :
Prime Tracing
Moins que prévu !
Page 3 :
Classification
Communiqué commun
journée du 27 octobre
2020
Page 4 :
Classification
Sacré Graal !
Pages 4 à 6 :
L'emploi à la Sécurité
sociale
Evolution des effectifs
(2019)
Page 7 :
Projet de Loi de
Financement de la
Sécurité Sociale pour
2021
Ni financement ni
projet, une loi
pérennisant les
fragilités
Page 8 :
L'égalité de
rémunération
femmes-hommes ne
peut attendre 1 000
ans ! Communiqué FO
du 9 octobre 2020
Agenda



PRIME TRACING

MOINS QUE PRÉVU !

L'employeur a donc pris **sa décision unilatérale** après qu'aucun syndicat représentatif n'ait voulu signer l'accord négocié en deux séances pour attribuer une prime de « contact tracing » afin de relancer le volontariat.

Contrairement à ce qu'il avait affirmé en réunion, la fameuse prime qui **divise** une fois encore, après celle du COVID les salariés de la Sécu, ne sera pas de 160€ mais de **140€**. **Allez savoir pourquoi ! ?**

Si l'employeur affirmait vouloir négocier et montrer des intentions meilleures (rappelons que la « prime COVID » a été une décision unilatérale sans aucune négociation) en nous invitant à la table des négociations et renouer un peu de relations sociales, l'intention a fait **pschitt**.

Le SNFOCOS avait indiqué en séance qu'il ne serait pas signataire, refusant d'être **instrumentalisé** dans ce qui n'est pas vraiment une négociation et qui, dans le contexte que nous connaissons entre le COVID et la classification, constate que l'employeur prend la fâcheuse habitude de vouloir rémunérer ses salariés à coups de **primes individuelles et ponctuelles**.

Nous avons en outre indiqué que c'était **toute l'organisation de la Sécurité sociale** qui était bouleversée par cette activité de tracing, les caisses devant mettre en sommeil certaines missions. Ainsi il nous semblait préférable d'embrasser **l'ensemble des salariés** de l'Assurance Maladie (et des renforts d'autres branches) pour leur attribuer une prime

puisque l'employeur trouvait soudain **des fonds** (ceux-là peut être qui lui ont manqués pour la classification !).

Mais nous avons appris que l'Etat n'apportait **aucun denier supplémentaire** et que cette prime serait financée par nos **reliquats budgétaires**, bref c'est la Sécu et ses salariés qui autofinancent leur propre prime.

Le SNFOCOS portait donc un autre projet pour cette prime : compléter la première vague de la prime COVID pour que finalement chaque salarié perçoive une prime qui transcrive **collectivement** l'engagement de la Sécurité sociale.

Nous réitérons nos interrogations à l'employeur, relayées en Conseil de la CNAM par la Confédération Force Ouvrière dans sa déclaration : « cette nouvelle mission coûte CHER. Très bien mais combien ? Plus précisément combien cela va coûter à l'Assurance Maladie afin que l'Etat vienne compenser ce que de droit. Ainsi quel est le coût de l'embauche de 4 300 CDD nécessaires à la mission d'intérêt sanitaire et d'intérêt général ? De plus quel est le coût de la légitime prime « contact tracing » en cours de discussion et encore sur celui des compléments de salaires pour les salariés mobilisés sur le week-end ? Excusez-moi mais il nous semble que c'est à l'Etat que revient cette charge.

Enfin et nous terminerons ainsi : A combien pouvons-nous estimer le coût « indirect » des 6500 collaborateurs affectés à cette mission au détriment des autres missions de l'Assurance Maladie comme la GDR ou les fraudes juste en exemple. ? Nous appelons à la plus grande vigilance collégiale sur la bonne affectation des dépenses liées à cette crise et à la responsabilité des décideurs sur les décisions prises. »

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

CLASSIFICATION

COMMUNIQUÉ COMMUN JOURNÉE DU 27 OCTOBRE 2020



La convocation d'une RPN relative à la classification sur toute la journée du 27 octobre 2020 indique que le COMEX/UCANSS et le Ministère veulent maintenant aller vite pour imposer, coûte que coûte, le projet de classification.

L'appel des Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD pour que tous leurs syndicats sollicitent partout le personnel, dans chaque service et unité de travail, afin que les agents fassent part de leur position sur ce projet de classification, rencontre un écho important.

Nombreux sont les salariés qui mesurent les effets néfastes de ce projet de classification :

- Pas de revalorisation de salaire lors de la transposition d'une classification à l'autre,
- Déclassement de nombreux cadres et employés,
- Des mesures pour certaines catégories de salariés au détriment d'autres,
- Aucune certitude d'obtenir les mesures proposées,
- Un déroulement de carrière au mieux identique à l'existant, au pire plus long à obtenir,
- Une reconnaissance des diplômes d'Etat, lorsque l'exercice de l'emploi l'exige, pour certains personnels et pas pour d'autres avec un déclassement au moment du repositionnement,
- Des mesures individuelles qui seront contraintes dans une RMPP restreinte.

Les personnels de la Sécurité sociale veulent que soient reconnus leurs rôles, leurs missions et leurs fonctions.

Dans la situation difficile où sont aujourd'hui placés les salariés, une seule solution existe, pour faire barrage au projet de l'employeur et obtenir une classification qui réponde aux attentes légitimes des salariés de la Sécurité sociale : se rassembler et construire le rapport de force avec l'ensemble du personnel !

Aussi, les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD appellent leurs syndicats à tout mettre en œuvre pour mobiliser le personnel le plus largement possible en lui donnant la possibilité d'exprimer sa position tout au long des semaines à venir avec les diffusions de tracts, les rencontres et échanges avec les syndiqués et les salariés, les pétitions à destination de l'UCANSS, courriers de contestation, motions en réunions d'instances, etc.

Il s'agit de s'opposer à ce projet de classification, qui n'a d'autre ambition que de répondre aux exigences de restrictions budgétaires fixées par le gouvernement et aux orientations d'individualisation des salaires prônées par l'employeur.

C'est pourquoi les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD appellent tous leurs syndicats à s'organiser et se mobiliser pour faire en sorte que la journée du 27 octobre 2020 permette au personnel d'exprimer, d'ores et déjà, son refus du projet de classification y compris par la grève là où cela sera possible.

CONTRE le projet de classification du COMEX/UCANSS, POUR une classification qui prenne en compte les revendications du personnel :

- Le déplafonnement des points d'expérience,
- Une classification sur 11 niveaux,
- Une évolution de carrière sur plusieurs niveaux,
- Aucun déclassement,
- L'attribution de points de compétence pour tout le personnel, tous les 3 ans,
- L'augmentation de la valeur du point.

TOUS MOBILISÉS LE MARDI 27 OCTOBRE 2020 !



J'ai longtemps hésité à rendre publique ma situation individuelle de peur de faire des envieux, mais en cette période morose les bonnes nouvelles sont tellement rares que j'ai décidé de les partager avec vous.

On entend beaucoup de choses sur le projet de nouvelle classification, et surtout des analyses négatives relayées par différentes publications.

Alors, je m'y suis repris à plusieurs fois pour faire mes calculs et j'exulte de bonheur, en effet :

- j'ai l'immense privilège d'être pressenti pour être positionné sur le niveau F (coefficient 321 pour le palier 1) alors que je suis aujourd'hui Niveau 7, c'est chouette,
- je suis au taquet de l'ancienneté compte tenu de mon âge canonique et mon employeur va me permettre de conserver mes 50 points, c'est généreux,
- je vais me retrouver directement au palier 4 (sans compter l'ancienneté qui ne doit pas être prise en compte), sans passer par la case

CLASSIFICATION

SACRÉ GRAAL !

départ, malgré une carrière qu'on ne peut pas qualifier de fulgurante, c'est gratifiant, je vais donc faire partie du « haut du panier »,

- je ne verrai jamais les 3 misérables « points de bonus » pour le franchissement d'un palier, c'est salubre, aller plus haut me donnerait le vertige,
- si j'ai des points de compétence un jour ce sera toujours 12 points comme aujourd'hui, c'est préférable, le changement me perturbe,
- MAIS je vais bénéficier de l'arrondi des 1.65% et donc passer de 5.94 points à 6 points, soit $0.06 \text{ point} * 14 \text{ mois} = 0.84 \text{ point} * 7.24342 = 6.08 \text{ euros bruts annuels supplémentaires}$, c'est inespéré !

Dans ces conditions, il me semble important que ce projet aboutisse car je suis persuadé que nombre de mes collègues vont voir comme moi, leurs compétences reconnues et valorisées, tandis que leur revenu et leurs perspectives vont évoluer grâce à cette superbe proposition.

Ragaillardi par cette idée, je file réfléchir aux investissements à effectuer !



L'EMPLOI À LA SÉCURITÉ SOCIALE

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS (2019)

Les données sur l'emploi à la sécurité sociale présentées par l'UCANSS en Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) le 7 octobre 2020 montrent une évolution des effectifs toujours orientée à la baisse en 2019 (-0,1%) malgré un volume de recrutements en CDI revenu à un niveau comparable à celui observé en 2015 après des années de fortes baisses dues à la fin de la COG de 2013-2017 et au début de celle de 2018-2022. On constate parallèlement une poursuite de la baisse du nombre de départs en retraite en raison essentiellement des évolutions réglementaires en matière de calcul des pensions de retraite complémentaire (mise en place du coefficient de solidarité).

Autre fait marquant, la progression des métiers de pilotage et de contrôle et à l'inverse une décroissance de 24% des métiers de la famille « information et communication » (secrétaires, documentalistes, techniciens réalisateurs de supports de communication). Les métiers de la famille professionnelle « gestion des situations clients » représentent 39% de l'effectif global du régime général.

L'évolution des effectifs :

✓ La démographie :

- 148 707 salariés (CDI+CDD) en 2019 dont 140 854 CDI contre 141 011 en 2018. Depuis 2015, le nombre de salariés CDI a baissé de 5,2%, ce qui représente une diminution de 1% des effectifs en moyenne chaque année. Alors que, dans le même temps, le volume des embauches de CDD a augmenté de 18% en moyenne sur les cinq dernières années (6 175 embauches en 2014 - 7 853 en 2019).

La répartition des effectifs reste stable, la Branche Maladie employant près de 50% des effectifs (23% pour la Famille, un peu plus de 9% pour les UGECAM et la Branche Recouvrement et 8,6% pour la Branche Retraite).

- 299 organismes en 2019 (contre 384 en 2013). Cette baisse du nombre d'organismes est le résultat de fusions d'URSSAF, du rattachement des 20 DRSM à la CNAM et de la suppression des 7 Centres Informatiques de la Branche recouvrement et l'intégration de leurs personnels au sein de l'ACOSS.
- 17,4 ans d'ancienneté moyenne institutionnelle. (19,5 ans en 2014). Cette baisse est la résultante du nombre important de départs à la retraite ces dernières années.
- 45,1 ans d'âge moyen. On observe un rajeunissement de la population depuis 2014 et ce plus particulièrement dans les Branches Maladie et Retraite pour lesquelles l'âge moyen a baissé de 0,9 et de 0,5 an respectivement. La part des salariés de 50 à 59 ans diminue au profit de celle des 40 à 49 ans, ce qui tend à rééquilibrer la pyramide des âges. Par contre, celle des plus de 60 ans est en augmentation en raison du recul de l'âge de départ à la retraite et à l'opposé de la pyramide, la part de salariés de 20-30 ans est toujours assez faible, ce qui est un enjeu de recrutements important pour l'Institution.
- Hausse de la part des cadres (de 35,3% en 2014 à 37,8% en 2019) et augmentation du niveau de qualification des employés : la part des salariés de niveau 4 était de 49,2% en 2014, elle est de 52,2% en 2019.

✓ Mouvements de personnels :

- 6 708 entrées en CDI en 2019 contre 3 427 en 2018 après 8 458 en 2017. Le volume d'entrées en 2019 retrouve donc un niveau tel que ceux observés en 2015 et 2016 (6 072 et 6 708) après des années atypiques en raison des fins et débuts de COG de 2013-2017 et 2018-2022 qui provoquent des évolutions au regard des orientations voulues par la tutelle et non des besoins.
- Le nombre de départs baisse en 2019 malgré l'augmentation inquiétante du nombre de démissions (+3,2 points) et de licenciements (+2 points). Cela s'explique avant tout par une forte baisse des départs à la retraite (4 003 en 2019 contre 5236 en 2018) due d'une part à l'évolution de la pyramide des âges (les classes d'âges de 50 à 59 ans étant fortement parties à la retraite ces dernières années) mais aussi et surtout par les modifications réglementaires pour le calcul des pensions de retraites complémentaires.
- La mobilité inter-organisme est toujours très faible avec un taux de 0,76% en 2019. Le taux de 2018 était totalement atypique (0,40%) et est lié au début de la COG 2018-2022 qui avait bloqué les recrutements et mouvements de personnel.

✓ Rémunération :

- Une progression du salaire moyen de 0,4% en euros courants (37 383 euros bruts annuels) contre une inflation de 1,1% en moyenne annuelle pour 2019.
- Une hausse de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) de 1,49%, ce qui correspond aux objectifs fixés aux Branches.
- Un tiers des salariés recrutés a vu son expérience et ses compétences acquises antérieurement valorisées par l'octroi de points supplémentaires à l'embauche par rapport au coefficient de qualification proposé.

✓ Responsabilité sociale de l'employeur :

- La part des femmes dans l'Institution est passée de 76,4% en 2009 à 78,4% en 2019.

- La part des hommes au sein des catégories professionnelles s'accroît avec le niveau hiérarchique. Ces répartitions des effectifs ont un impact sur les rémunérations hommes-femmes : la rémunération moyenne des femmes est inférieure de 16% à celle des hommes. En effet, les femmes occupent 84,7% des postes d'employés contre 62,5% des postes de cadres 8 et 9 et 51,6% des postes d'agents de direction. On observe néanmoins, une progression de ces taux depuis quelques années. Le taux de féminisation augmente de 6,9 points pour les cadres de niveaux 8 et 9 entre 2009 et 2019, de 11 points pour les agents de direction et de 8 points pour les personnels des établissements de 9E à 12E. A l'opposé, il diminue pour les informaticiens niveau IA à IVB et pour le personnel des établissements de niveau 1 à 4.

Il est à noter un écart de salaire hommes-femmes lié à l'âge : alors que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 8% pour les salariés de 26 à 35

ans, cette différence est de 20% pour les salariés de 55 ans et plus. L'employeur nous explique ce constat en partie par une moins grande mobilité des femmes. A la lecture des données sur les mesures individuelles, il est évident que les femmes bénéficient moins de parcours professionnel (6,3% de femmes ayant changé de niveau de qualification contre 7,4% des hommes), elles bénéficient plus de points de compétence. Ces chiffres sont renforcés par le fait que les femmes sont majoritaires dans les salariés à temps partiels (1 femme sur 5 exerce à temps partiel contre 5,1% des hommes), salariés nettement moins favorisés dans les propositions de parcours professionnels (3,5% contre 7,1%).

- Le taux de salarié en situation de handicap progresse : le taux d'emploi direct est de 6,14% en 2019 contre 6,01% en 2018. 85,8% des organismes de plus de 20 salariés ne versent pas de contribution Agefiph.

Virginie Roche, Membre SNFOCOS de la CPNEFP



CLASSIFICATION



RETROUVEZ SUR NOTRE SITE INTERNET

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



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



LES AGENTS DE DIRECTION



EN **FO**RCE POUR NOS RETRAITES

Réforme des retraites, le SNFOCOS dit STOP !



PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2021

NI FINANCEMENT NI PROJET, UNE LOI PÉRENNISANT LES FRAGILITÉS



Communiqué de presse

Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 : Ni financement ni projet, une loi pérennisant les fragilités

Ce mercredi 7 octobre, le Conseil des Ministres a reçu le PLFSS pour 2021, après l'avis dans les caisses nationales. Dans un contexte sanitaire exceptionnel, on aurait pu imaginer un PLFSS exceptionnel !

Toutefois, le caractère exceptionnel de ce PLFSS repose sur son absence de véritable financement. En effet, l'Etat réaffirme sa volonté de faire supporter à la Sécurité sociale l'essentiel des coûts issus de la crise sanitaire. Ses recettes sont affectées par le nécessaire dispositif d'activité partielle tandis que les dépenses liées à la crise sanitaire, ainsi que les ré-investissements indispensables dans l'hôpital public sont à sa seule charge.

Pour la nouvelle branche Autonomie, le PLFSS n'apporte rien de nouveau : il s'agit soit d'une restructuration de dépenses réalisées auparavant par d'autres branches, soit de transferts de recettes qui étaient affectées pour d'autres choses ! FO revendique la création d'une cotisation spécifique pour l'autonomie assise sur l'ensemble des revenus, y compris financiers. C'est ainsi qu'apparaît désormais un déficit structurel de l'ordre de 17 milliards d'euros pour la branche maladie et de 8 milliards pour la branche vieillesse.

Pour FO, l'Etat doit cesser de puiser dans les caisses de la Sécu et assumer ses responsabilités en compensant totalement les mesures prises et les nouvelles missions imposées à la Sécurité Sociale. De même, la logique de maîtrise comptable des dépenses se poursuit : en parallèle du « Ségur », le PLFSS impose 4,4 milliards d'euros d'économies supplémentaires à réaliser en 2021 sur l'ONDAM, soit encore des fermetures de lits, de services et manque de personnels...

Et il est à noter que le PLFSS est pratiquement muet sur la revalorisation – revendiquée par FO – des minima sociaux, ce qui et aggraverait la situation des plus démunis.

Outre le Ségur de la santé, FO souligne positivement la mise en œuvre d'un congé paternité qui doit encore être amélioré afin de répondre aux besoins de l'enfant et à l'égalité femme-homme.

Pour FO, il est impératif qu'un véritable débat s'ouvre sur le devenir de la Sécurité sociale, sa place, son rôle et son financement sur la base de ses valeurs fondatrices.

Contact :

Serge LEGAGNOA
Secrétaire confédéral

Secteur Protection
Sociale Collective

✉ slegagnoa@force-ouvriere.fr
☎ 06.07.65.77.71
☎ 01.40.52.83.94

Paris, le 9 octobre 2020

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES NE PEUT ATTENDRE 1 000 ANS !

COMMUNIQUÉ FO DU 9 OCTOBRE 2020

Plus de 1 000 ans ! c'est le temps nécessaire pour éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en France (selon une étude de la Confédération européenne des syndicats en se basant sur les années 2010 à 2018 et sur le rythme actuel de diminution de ces écarts).

Avec la création de l'Index égalité en 2019, un esprit optimiste pourrait penser que cette durée va se réduire rapidement dans les années à venir. En effet, cet outil a pour objet d'imposer aux entreprises obtenant une note inférieure à 75/100 de prendre des mesures pour supprimer les écarts de rémunérations existants.

Pourtant en mars 2020, 96% des entreprises ont publié une note égale ou supérieure à 75/100 alors qu'à poste égal, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste de 9,6%. Ces « bons élèves » sont donc exonérés de l'obligation de prendre des mesures correctives. Pire, ils pourraient se sentir légitimement en droit de ne plus négocier sérieusement en matière d'égalité salariale, voire plus largement concernant l'ensemble des sujets relatifs à l'égalité professionnelle.

Alors qu'il y a urgence à agir, il y a un risque d'installation d'un immobilisme forcé, dont la cause est double. D'une part, il est relativement facile d'obtenir une « bonne » note. D'autre part, la méthode de calcul de l'Index égalité a pour effet de masquer une grande partie des écarts de rémunération.

À l'occasion de la semaine sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plus qu'un nouvel indicateur dans l'Index égalité, FO revendique toujours la révision et l'amélioration de l'outil existant, ainsi qu'un renforcement de la négociation de l'égalité de rémunération.

Au niveau européen, la CES considère qu'il est urgent de légiférer. Après plusieurs reports et malgré l'engagement de la présenter d'ici fin mars 2020, une proposition de directive de l'UE sur la transparence salariale doit être finalement présentée le 15 décembre prochain par la Commission européenne sauf énième report. Au vu des réserves exposées ci-dessus, FO considère que cette initiative ne doit pas se calquer sur la version actuelle du dispositif français mais bien corriger ses défauts et ses lacunes.

AGENDA

27 octobre 2020

RPN Classification des
Employés et Cadres

28 octobre 2020

INC Branche
Recouvrement

CPP Encadrement du
SNFOCOS

30 octobre 2020

INC Branche Maladie
(Groupe UGECAM)

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)