



CLASSIFICATION

LA DÉMOCRATIE A PARLÉ : UN ACCORD LARGEMENT MINORITAIRE

Ce mardi 8 décembre avait lieu à l'UCANSS la séance de signature du protocole d'accord sur la nouvelle classification et la rémunération des salariés de la Sécu.

Chaque organisation syndicale a consulté ses instances, ses militants et chacune a pris ses **responsabilités**. Vous savez que pour Force Ouvrière, le SNFOCOS s'est prononcé contre ce texte et pour le recours éventuel au droit d'opposition lors de son Conseil National du 24 novembre. La section fédérale de la FEC-FO a pris la même décision lors de son instance nationale du 3 décembre. Les deux syndicats FO de la Sécu ont pris cette décision à l'unanimité de tous les votants représentant nos structures locales. Ajoutons aussi que deux autres syndicats de la Sécu, la CFTC et la CGC,

s'étaient associés aux communications intersyndicales dénonçant cet accord.

La CFDT a aussi consulté ses adhérents et, affichant un vote de 62% en faveur de ce texte, elle a donc apposé sa signature avec l'UCANSS sur ce protocole d'accord.

**Le protocole d'accord sur
la nouvelle classification
ne s'appliquera pas**

La CGT de son côté a fait savoir par communiqué qu'elle s'opposerait aussi à ce texte.

La démocratie continue donc son œuvre : Force Ouvrière fait valoir comme annoncé son droit d'opposition ; la CGT l'exerçant également, c'est 70% de la représentation syndicale qui s'oppose à ce texte contre 30%.

Ce texte ne s'appliquera donc pas.

FO demande la réouverture d'une négociation sur des bases nouvelles, autant sur la forme que le fond et dans le cadre d'une enveloppe budgétaire augmentée.

Eric GAUTRON, Secrétaire National en charge de l'Encadrement et de la Syndicalisation

SOMMAIRE

Page 1 : Classification

La démocratie a parlé : un accord largement minoritaire

Pages 2 à 3 : Rapport de la Cour des comptes d'octobre 2020

L'organisation territoriale des caisses de Sécurité sociale du régime général

Pages 3 et 4 : Formation professionnelle

Dispositifs d'orientation, d'accès à la formation professionnelle et leur financement

Abondement CPF de la Branche professionnelle

Pages 5 et 6 :

INC Branche Famille du 15 décembre 2020

Déclaration préalable et questions du SNFOCOS

Page 7 :

Système différentiel

Les basses manœuvres de l'UCANSS

Retraités de nouveau en vie

Page 8 :

Communiqué FO du 26 11 2020

Rapport du COR

Page 9 :

Elections professionnelles

La parité dans les élections professionnelles

Agenda



RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES D'OCTOBRE 2020

CHAPITRE 10 : L'ORGANISATION TERRITORIALE DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE DU RÉGIME GÉNÉRAL

La Cour des comptes publie, chaque année depuis 1997, [un rapport sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale](#). En 2020, la crise sanitaire a entraîné un accroissement considérable de la dette sociale, la Cour préconise une nouvelle trajectoire de retour à l'équilibre des comptes sociaux, notamment poursuivre les efforts d'amélioration de la gestion des organismes de Sécurité sociale et plus précisément l'adaptation de l'organisation des branches de prestations du régime général de Sécurité sociale.

La Cour relève que l'ampleur croissante du redéploiement d'activités dans le cadre de mutualisations entre caisses entraîne un certain brouillage des organisations, des ressources et des résultats. Elle alerte sur le bien-fondé de la permanence du schéma d'organisation en vigueur des réseaux de caisses locales alors que la baisse des effectifs permanents des branches, prévue par les conventions avec l'État pour la période 2018-2022, doit se poursuivre.

S'agissant de la CNAV, la Cour remarque que le maillage actuel d'agences (au moins une par département) et leur compétence sur tous les types de dossiers devraient être reconsidérés du fait de l'accroissement des demandes de retraite en ligne (au-delà du tiers de dossier en 2019).

Et d'énoncer que c'est la faible mobilité géographique des agents du régime général qui limite les possibilités de regroupement

d'activités, de performance et de maîtrise des coûts. Les obstacles sont les engagements de maintenir leur affectation géographique posés par les protocoles d'accord successifs relatifs aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux des CAF et des CPAM et le développement de la mutualisation des activités.

Pour la Cour des comptes les marges de manœuvre reposent sur les choix de localisation des renouvellements d'emplois à la suite des départs définitifs et dans la mutualisation d'activités entre caisses.

La Cour relève également que la baisse des effectifs n'est pas proportionnelle à la taille des caisses, les caisses de petite taille sont plutôt préservées des diminutions d'effectifs. Ainsi, le quart des CPAM aux effectifs les moins nombreux a réduit ses effectifs de quatre points de moins que le quart des plus grandes caisses. Le quart des CAF les plus petites a bénéficié d'une hausse d'effectifs de 2,6 % en moyenne quand les effectifs des quarts suivants ont diminué. Les caisses locales conservent des écarts de productivité révélateurs de gisements potentiellement importants.

La Cour évoque des « caisses de taille critique » sans apporter la démonstration de l'existence d'une taille critique (qui n'a de sens que pour autant qu'on arrive à démontrer une corrélation

entre taille et productivité du site), ni évaluation d'une taille critique supposée.

Au regard de la dispersion des coûts unitaires de gestion, la Cour estime que les caisses de taille intermédiaire supérieure des réseaux départementaux, telles les CPAM ayant de 700 à

900 ETP sont l'optimum économique. Et d'en conclure que si toutes les CPAM portaient leur productivité à un niveau au moins égal à celui de la 20ème la plus productive (sur 101), les effectifs de l'assurance maladie pourraient être réduits de près de 2 900 ETP (soit 5,8 % des ETP globaux des branches maladie et AT-MP en 2018).

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



FORMATION PROFESSIONNELLE

DISPOSITIFS D'ORIENTATION, D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LEUR FINANCEMENT

Au cours de la dernière CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), l'UCANSS a présenté un document synthétisant les nouveaux dispositifs à la disposition des salariés mis en place par la réforme de la Formation Professionnelle de 2018.

Ce document est constitué de fiches articulées sur le principe d'une présentation du dispositif existant, des potentiels bénéficiaires et des démarches à entreprendre pour en bénéficier. Il est complété par des annexes donnant des exemples de demandes de CPF, congés PTP, abondements, ...

On y trouve deux types de fiches :

Des fiches relatives aux outils d'orientation et de l'accompagnement : « définir son projet professionnel » :

FICHE 1 – Le Conseil en Evolution Professionnelle

FICHE 2 – Le Bilan Professionnel Interne

FICHE 3 – Le Bilan de Compétences

FICHE 4 – La Validation des Acquis de l'Expérience

Des fiches pratiques sur les dispositifs de la formation : « trouver le moyen de financer son projet » :

FICHE 1 – Le Plan de Développement des Compétences

FICHE 2 – Le Compte Personnel de Formation

FICHE 3 – Le Projet de Transition Professionnelle

FICHE 4 – Le congé VAE

Ce guide devra être présenté aux salariés dans le cadre de leur **entretien professionnel (EP)** avec la personne en charge de l'organiser.

Lors de cet entretien professionnel, il est effectivement prévu que l'employeur informe les salariés sur les dispositifs permettant d'agir sur leur vie professionnelle.

Il sera accessible sur le site externe de l'UCANSS. Il est prévu, au cours du premier trimestre 2021, un plan de communication sous la forme d'une animation et d'un 4 pages de synthèse. Les organismes locaux auront à relayer l'information et à utiliser ce document comme outil.

Virginie Roche, en charge de la formation professionnelle au SNFOCOS



FORMATION PROFESSIONNELLE

ABONDEMENT CPF DE LA BRANCHE

PROFESSIONNELLE

Depuis la réforme de la Formation Professionnelle de 2018, le Compte Personnel de Formation (CPF) de chaque salarié est alimenté en euros dans la limite d'un plafond.

Ce plafond de 5 000 euros (8 000 euros pour les salariés peu ou pas qualifiés ou les personnes handicapées) restant assez réduit par rapport aux coûts des formations existantes, il est également inscrit dans la loi que des accords collectifs d'entreprises, de groupes ou de Branche puissent prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables. Dans ce cas, l'accord collectif de Branche définit les actions de formation éligibles pour lesquelles l'employeur s'engage à financer les abondements prévus.

C'est ce qui a été fait au niveau de la Branche professionnelle du Régime Général de Sécurité Sociale pour laquelle des publics prioritaires ont été définis : Niveaux 1 et 2 des grilles de classification et salariés à temps partiel contraint de moins de 24 heures des niveaux 1 à 4 et 1 E à 4 E.

L'ensemble des abondements proposés s'entendent après déduction des droits en euros apportés par le titulaire du compte CPF.

Les montants fixés dans le cadre des abondements proposés sont des forfaits et seront différents selon la formation recherchée :

- Pour les formations sanctionnées par les certifications professionnelles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), l'abondement des coûts pédagogiques à l'attention des publics prioritaires sera fixé à 2 000 euros par formation et à 1 000 euros pour les autres publics.
- Pour les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, figurant dans la liste « abondement CPF de Branche », il est prévu un abondement dans la limite de 150 euros par formation.
- Dans le cadre de la formation CléA (Certificat de connaissances et de compétences professionnelles), l'abondement sera au maximum de 150 euros.
- L'abondement prévu pour l'accompagnement à la VAE individuelle sera de 150 euros maximum.
- Pour les bilans de compétences, l'abondement des coûts se fera dans la limite de 200 euros.

L'enveloppe budgétaire allouée à ces abondements étant contrainte, la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pourra être amenée à redéfinir les priorités de financement en fonction des budgets restants et à faire évoluer la liste des formations proposées.

Virginie Roche, en charge de la formation professionnelle au SNFOCOS



INC BRANCHE FAMILLE DU 15 DÉCEMBRE 2020

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Pendant cette période de re-confinement liée à la crise sanitaire, les personnels des CAF ont continué à déployer tout l'effort nécessaire pour payer et maintenir les droits des familles allocataires et à se préparer à la mise place de nouvelles prestations ou dispositifs.(reformé AI, ADE, intermédiation financière...)

En plus de la continuité du service aux allocataires, les personnels ont préservé les délais de traitement et de paiement des minimas sociaux dont le RSA, l'AAH, l'AEH.

Il en a été de même pour toutes les autres prestations, tant légales qu'extralégales ou collectives pour les partenaires gestionnaires d'équipements sociaux.

Globalement, la charge de travail s'est trouvée maîtrisée à la fin de cette période de confinement, le stock moyen est à peine supérieur à 3 jours, en augmentation sensible par rapport à la période du 1^{er} confinement.

Cependant, cette situation s'accompagne de charges organisationnelles, notamment celles liées à la mise en place de nouvelles prestations, la réforme de l'AL, l'intermédiation financière et l'ADE, sans oublier les aides exceptionnelles aux partenaires gestionnaires impactés par la crise sanitaire.

A noter également, la montée en charge des CTG au niveau de l'action sociale qui nécessite un accompagnement plus soutenu des ressources en termes de pilotage, de suivi et d'évaluation des projets.

En dépit de ces éléments de contexte, les agents des CAF ont déployé tout l'effort nécessaire pour maîtriser la charge sur les plans quantitatif et qualitatif et surtout dans un contexte de télétravail marqué par des défaillances dans les outils et dans le SI (rupture ou problème de connexion, outils collaboratifs, NIMS, défaillance de la plateforme téléphonique).

Toutes ces charges et ses difficultés ont été assumées grâce à un effort exceptionnel et dévoué des agents de l'institution pour garantir un service de qualité aux allocataires et aux partenaires.

Les orientations institutionnelles, au travers la nouvelle classification, sont loin de la reconnaissance méritée et attendue par les agents de la branche !

Le projet de l'employeur sur la nouvelle classification ainsi que les orientations de la politique de rémunération 2020 des personnels de la branche famille, diffusées en mai dernier, montrent encore l'incohérence et l'insuffisance des moyens budgétaires alloués aux directions des CAF.

Ceux-ci ne sont pas à la hauteur de la reconnaissance légitime espérée par l'ensemble des salariés qui a œuvré pour que la Sécurité sociale soit au rendez-vous des enjeux et des attentes de la population en grande souffrance depuis, notamment, le début de la crise sanitaire.

Le SNFOCOS, en cohérence avec son opposition à ce projet de nouvelle classification, revendique une meilleure considération du personnel par la reconnaissance de l'investissement des cadres, et notamment leur statut.

L'ensemble des agents de l'institution mérite une vraie reconnaissance, celle-ci passe par la valorisation des salaires, par l'augmentation de la valeur du point, elle s'impose avec urgence !

**Monsieur le Directeur général, le SNFOCOS vous demande de relayer et d'appuyer ces demandes.
Le personnel de la branche famille compte sur votre soutien et appui à ses revendications légitimes.**



QUESTIONS DU SNFOCOS

Pour les personnels des Caf, et notamment pour les cadres, les défis et les difficultés ont été nombreux :

Le télétravail : Un manque d'anticipation est à déplorer

Le déploiement massif du télétravail dans un contexte de crise sanitaire a révélé le manque d'anticipation des organismes :

- La mobilisation des équipes s'est réalisée dans le cadre d'un travail à distance et pour la majorité des salariés, sans formation préalable, ni au télétravail, ni aux outils collaboratifs et de Visio/audioconférence. Plus globalement, l'anticipation sur ce reconfinement prévisible était très inégale au sein du réseau.
- Manque d'anticipation sur les besoins en matériel adaptés au télétravail, manque de portables ou de postes avec des UC légères et mobiles, casque audio...
- Si le nombre de connexions a été augmenté, les coupures restent relativement fréquentes ce qui impacte le travail des agents au quotidien
- Des outils de contacts avec les allocataires ont connu des défaillances notamment au niveau de la plateforme téléphonique dédiée aux allocataires.

Néanmoins, les évaluations réalisées par certains organismes auprès des agents, démontrent un intérêt réel du personnel au télétravail dans un vrai souci de conciliation de vie familiale et vie professionnelle.

La signature de l'accord national sur le télétravail par la Confédération Force Ouvrière, témoigne de son intérêt d'assurer un cadre protecteur à tous les salariés concernés par le télétravail.

Une déclinaison est attendue au niveau de l'institution :

Quelle est la position de la CNAF en la matière ?

Quelles sont les points de vigilances pour les prochains mois ?

Quelle sera la politique de la branche, notamment en termes d'investissement rapide dans un équipement suffisant et adapté au télétravail ?

Quelle est la position de la CNAF en termes de valorisation des frais inhérents au télétravail ?

Formation et accompagnement RH

Dans différents secteurs, les agents de la branche famille sont soumis à des évolutions de leurs métiers impactés

par de nouveaux dispositifs (travail social, CTG, intermédiation financière).

L'ambition des CTG se trouve confrontée à un besoin d'accompagnement en termes de pilotage et d'ingénierie de l'évaluation, les grandes Caf peuvent se donner des moyens en termes de ressources pour outiller ces démarches, ce n'est pas le cas des petites et moyennes Caf qui se trouvent dépourvues d'outils pour assurer cet accompagnement et ce suivi :

Quelle sont les dispositions prises par la CNAF pour harmoniser les démarches au sein du réseau et donner les moyens et /ou les outils à toutes les caf pour assurer le suivi des CTG ?

Quelle formation pour les intervenants AS, notamment pour les chargés de conseils au développement au sein des Caf ?

Une formation nationale est aussi attendue pour les coordonnateurs du travail social, quelle en est l'échéance ?

Quel est le niveau de réalisation des formations, à distance ou en présentiel par rapport à la programmation initiale ?

Envisagez-vous un rattrapage des formations à la sortie de la crise compte tenu des économies réalisées ?

Outil SI et pilotage : des outils encore mal adaptés

Des outils adaptés et performants sont incontournables pour assurer un environnement de travail de qualité.

La conduite du dispositif de formation et d'accompagnement des compétences via les EAEA et les EP, nécessite des outils performants et permettant un pilotage agile notamment au niveau local.

Au niveau RH, l'institution a fait le choix de Sitalents comme solution de pilotage et de suivi de la formation des agents voire de la GEPC plus globalement, or il s'avère que cet outil ne répond pas aux objectifs fixés.

Que compte faire la CNAF pour remédier à cette situation ?

La Délégation du SNFOCOS : Driss CHERIFI, Christophe Rabot, Thierry Faivre



SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

LES BASSES MANŒUVRES DE L'UCANSS

La réunion paritaire nationale du 8 décembre 2020 portait sur le financement du système différentiel. Il nous a d'abord été présenté une étude actuarielle sensée servir de base à la négociation.

Ensuite le Directeur de l'UCANSS a beaucoup insisté sur le fait que cette négociation ne pourrait se tenir qu'à la condition primordiale de la diminution de la cotisation employeur.

Le même argument avait été employé le 3 juillet dernier, lors de la Commission annuelle du système différentiel pour ne pas revaloriser les pensions. A l'époque, nous avons déjà évoqué le terme de chantage qui s'applique encore à la séance du 8 décembre 2020.

Dans le contexte actuel des négociations et cela quel que soit le sujet traité, l'employeur recherche la diminution des coûts à son seul unique profit.

Nous ne nous inscrivons pas dans cette logique.

Bien sûr, les réserves du système différentiel de 43M€ en 2020 et vraisemblablement de 120M€ en 2026 reste un problème à traiter, au profit des retraités qui enregistrent au fil des années une baisse substantielle de leur pension liée au système différentiel.

Pour notre organisation syndicale, toute négociation doit se mener dans une obligation de loyauté vis à vis des parties et sans contrainte préalable.



SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

RETRAITÉS DE NOUVEAU EN VIE

Au cours de la réunion paritaire nationale du 8 décembre 2020, relative au financement du système différentiel, le Directeur de l'UCANSS a annoncé que le problème des demandes de certificat de persistance des droits était réglé depuis le 2 décembre 2020.

Cette formalité qui s'imposait aux retraités de plus de 75 ans se fera désormais de façon automatique, comme pour les retraités des différents régimes de retraite, sans l'intervention des intéressés.

Il nous a été assuré qu'il n'y aurait pas de nouvelle campagne de demande, pas de relance, ni de rétroactivité sur le sujet.

Par ailleurs, pour répondre à notre signalement sur les paiements sans justificatif, qu'il s'agisse d'un premier règlement ou pas. Une notification devrait intervenir dans les 15 jours qui suivent ce règlement.

Nous ne manquerons d'être vigilants sur les engagements de l'UCANSS vis à vis de la Ste PREVERE via MALAKOFF/HUMANIS en charge de la gestion de notre système différentiel.

La ténacité de notre action syndicale a payé au profit des retraités.

Annie Szufa, Secrétaire de la CPP Retraités du SNFOCOS

COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIÈRE DU 26-11-2020

RAPPORT DU COR



Le Conseil d'Orientation des Retraites publie son rapport annuel ce jour. Selon ce rapport :

- À l'horizon 2030, la croissance reviendrait au niveau d'avant la crise.
- En 2070, la part des dépenses de retraite dans le PIB, (qui est selon le COR le seul ratio à retenir pour évaluer la situation financière des retraites), rejoindrait la tendance à la baisse anticipée avant la crise.
- Ce rapport nous alerte sur le niveau de vie des retraités comme conséquence des récentes réformes destinées à réaliser des économies sur les prestations sociales. En effet, celui-ci devrait diminuer à long terme, pour revenir progressivement à son niveau des années 1980.

Pour FO, au vu de ces projections et conclusions, les mesures tendant à réduire les dépenses, via la réforme des retraites, non seulement s'imposent d'autant moins (face à un déficit essentiel conjoncturel) mais aggraveraient encore la situation des générations à venir quant au droit à la retraite.

En conséquence, FO met en garde contre toute velléité de reculer l'âge de départ en retraite, en particulier à un moment où la préoccupation doit être celle de préserver les emplois et de permettre l'accès à celles et ceux qui en sont dépourvus, notamment les jeunes.

FO rappelle sa détermination à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi qu'à conforter et améliorer les dispositions du système actuel et ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et tous.

FO réaffirme à cet égard sa détermination à empêcher le retour du projet de système universel par points !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

LA PARITÉ DANS LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Secteur juridique Force Ouvrière



L'obligation d'établir des listes de candidatures en prenant en compte le pourcentage d'hommes et de femmes dans le collège concerné ne s'impose qu'aux organisations syndicales.

Dans une entreprise et après un procès-verbal de carence établi au premier tour des élections professionnelles faute de quorum, trois hommes s'étaient présentés au second tour sur une liste de candidats libres et avaient été élus.

Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein de ce collège était respectivement de 13,36 % et de 86,61 %.

La liste n'avait donc respecté ni la parité ni l'alternance imposées par l'article L 2314-30 du Code du travail.

Un syndicat intente donc un recours sur ce non-respect et est débouté par le tribunal d'instance.

Il forme un pourvoi en cassation et cette dernière confirme le jugement : Les dispositions de l'article L 2314-30, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour, pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et,

par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (Cass. soc., 25 novembre 2020, n°19-60222).

Et pourtant, l'article est bien, par sa position dans le Code du travail, censé s'appliquer à tous sans distinction, au premier et au deuxième tour, aussi bien aux listes établies par des organisations syndicales qu'aux listes de candidatures libres.

La Cour de cassation a donc bien distingué là où il n'y a pas lieu de distinguer, et ce, au détriment des organisations syndicales : la règle de la parité des listes de candidats ne s'applique qu'aux organisations syndicales, au premier comme au deuxième tour !

Il est vrai que les candidats libres ne sont pas obligés de se présenter sous forme de liste et peuvent se présenter individuellement, mais cette règle de parité aurait pu également s'appliquer à eux lorsqu'ils se présentent sous forme de liste.

Quand parité ne veut pas dire égalité !

AGENDA

14 décembre 2020

RPN Aide aux aidants familiaux

15 décembre 2020

INC Branche Famille

RPN Négociation salariale

16 décembre 2020

CPP Encadrement du SNFOCOS

RPN Convention collective des Praticiens Conseils

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

