



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

# La lettre de La Michodière

N°10-2021 – 11 mars 2021

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



**EDITO**

## CIRCULEZ-Y A RIEN À VOIR !

Jamais le COMEX de l'UCANSS n'aura répondu aussi vite à un courrier.

Alors que les syndicats d'agents de direction demandent unanimement le maintien de la négociation sur la classification des ADD (voir courrier ci-dessous), le président du COMEX nous répond 24H après qu'il clôture cette négociation, tout comme celle pour les praticiens conseils, suite à l'échec de signature d'un accord sur le champ des employés et cadres.

A nouveau donc, et comme sur de nombreux sujets actuellement, c'est « **circulez y a rien à voir** » au pire et au mieux c'est « **voici nos lignes rouges** ».

Voilà l'état du dialogue social à la Sécurité sociale.

Nous le dénonçons depuis plusieurs mois et nous avons appelé l'employeur à revenir à un dialogue de raison, respectueux et républicain.

Il nous semble que les 140.000 agents de notre Institution méritent autant de considération qu'il y a quelques mois quand pleuvaient des félicitations sur leur mobilisation durant la crise.

**Alain Gautron**, Secrétaire Général du SNFOCOS sera auditionné ce jeudi 11 mars 2021 par la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la Sécurité sociale (MECSS) de l'Assemblée Nationale qui conduit une étude sur les Agences Régionales de Santé (ARS)  
[Voir ici les auditions](#)

Aujourd'hui pourtant, malgré la mobilisation du SNFOCOS, la reconnaissance de la Sécu comme un secteur de la « deuxième ligne » a bien du mal à mobiliser nos dirigeants.

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

**Page 1 : Edito du Secrétaire Général**

Circulez-y a rien à voir !

**Pages 2 et 3 :**

**Agents de Direction**

Courrier intersyndical au COMEX de l'UCANSS du 9 mars 2021

Réouverture des négociations sur la classification des ADD

**Page 4 : ADD**

Réponse du COMEX de l'UCANSS du 10 mars 2021

**Page 5 : RPN Système différentiel du 9 mars 2021**

Deux « révélations », une désillusion

**Pages 6 et 7 : (In)égalité Femmes-Hommes**

A la Sécurité sociale plus qu'ailleurs ?

**Page 8 : Info Partenaires**

Aidants -Mieux vivre avec la maladie d'Alzheimer

**Agenda**

## AGENTS DE DIRECTION

### COURRIER INTERSYNDICAL AU COMEX DE L'UCANSS DU 9 MARS 2021 RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR LA CLASSIFICATION DES ADD



**Les syndicats d'agents de direction, unanimes, exigent la réouverture des négociations sur la classification des agents de direction entamées en avril 2019 et interrompues depuis.**

**Le code du travail** prévoit une réunion au moins quinquennale des partenaires sociaux pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Les élections de mesure de représentativité des syndicats d'agents de direction** de novembre 2020 ont confirmé la légitimité des syndicats d'agents de direction à les représenter auprès de l'employeur et négocier pour leur compte.

**Les réponses au BSI** ont montré que les attentes des agents de direction sont fortes en termes d'évolution de leur statut.

Or, le protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et aux rémunérations du personnel de direction ne répond plus totalement à ces attentes.

Sans être exhaustif, on peut relever que *10% des ADD et 25% des directeurs sont au plafond de leur marge d'évolution salariale, qu'il n'existe aucun critère interbranche d'attribution des points pérennes, que les points supplémentaires bénéficient à 59% des directeurs mais seulement 6% des sous-directeurs, qu'il n'y a pratiquement pas de parcours professionnels (42 en 2019) dans une Institution où*

*le nombre de caisses a été ramené de 415 en 2005 à 263. Le corps de mission est un échec : 46 désignations depuis sa création.*

*En matière d'égalité professionnelle, les femmes représentent plus de 50% des ADD mais n'occupent que 13% des postes de directeurs d'organismes de catégorie A.*

**Les récents travaux engagés par la mission REY** sur la rénovation de la liste d'aptitude et du comité des carrières affichent plusieurs scénarii, lesquels s'ils devaient aboutir ne **pourront faire l'économie d'une révision des accords.**

**Les organisations syndicales des agents de direction, unanimement,** appellent à un dialogue social volontaire, constructif et demandent le maintien de la RPN du 6 avril 2021 actant l'ouverture de la négociation portant sur leurs dispositions conventionnelles.

**Rompre ce dialogue avant même d'avoir entendu les partenaires sociaux, refuser d'examiner les textes exigeant une actualisation, uniquement aux personnels qui pilotent toutes les réformes en cours et immédiates dans des conditions difficiles serait une attitude incompréhensible.**

**Ce n'est pas digne d'un dialogue social mené de bonne foi.**

**PARIS, le 9 mars 2021**

Lionel VERGNES	Alain GAUTRON	Eric CHAUVET	Bertrand PICARD	Michel COJEAN
SNADEOS CFTC	SNFOCOS	SNPDOS CFDT	SNPDOSS CFE-CGC	UNSA ADOSS

A :

Monsieur Renaud VILLARD, Président du COMEX de l'UCANSS

Copies à :

- Monsieur Olivier VERAN, Ministre des Solidarités et de la Santé,
- Monsieur Franck VON LENNEP, Directeur de la Sécurité Sociale,
- Monsieur Raynal LE MAY, Directeur de l'UCANSS



## AGENTS DE DIRECTION

### RÉPONSE DU COMEX DE L'UCANSS DU 10 MARS 2021 AU COURRIER INTERSYNDICAL SUR LA RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR LA CLASSIFICATION DES ADD

Monsieur Le Président

Par lettre du 9 mars 2021, vous sollicitez le Comex, en lien avec les autres organisations syndicales d'agents de Direction, afin de poursuivre les négociations sur la classification des agents de direction entamées en avril 2019.

A la suite du droit d'opposition exercé sur l'accord concernant les employés et cadres, le Comex a pris la décision de clôturer la négociation sur la classification des agents de direction. Une décision analogue a été prise pour le champ des Praticiens Conseils.

Ces trois négociations étaient porteuses de principes communs que nous souhaitons partager sur l'ensemble des champs conventionnels. Le Comex a par ailleurs considéré que face à l'impossibilité de mobiliser l'enveloppe dédiée à la rénovation de la classification des employés et cadres, il était socialement inopportun de négocier des mesures de classification qui auraient pu emporter une revalorisations salariale pour les seuls agents de direction et praticiens conseils.

Le Comex exprime néanmoins une convergence avec la position exprimée dans votre courrier s'agissant de la prise en compte par les partenaires sociaux des impacts des travaux de la mission menée par Jean Louis Rey. Dans ce cadre, si des évolutions réglementaires devaient demander des ajustements de dispositions conventionnelles, le Comex ne manquera pas de se saisir du sujet.

Dans cette attente, la réunion de négociation initialement fixée dans le calendrier de négociation au 6 avril est reportée.

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

Renaud VILLARD  
Président du Comex Ucanss



## RPN SYSTÈME DIFFÉRENTIEL DU 9 MARS 2021

### DEUX « RÉVÉLATIONS », UNE DÉSILLUSION

La réunion a débuté par une présentation mise à jour par l'actuaire sur les différents sujets soulevés lors de la précédente RPN.

#### Les « révélations »

##### *L'existence des réserves*

Pour le SNFOCOS qui l'avait demandé, l'actuaire a établi un scénario de mensualisation de la pension différentielle, en incluant le coût de gestion que cela impliquait.

Nous avons donné une solution de bon sens, encore une fois appliquée dans tous les régimes de retraite : il est possible de payer le coût de gestion supplémentaire de la mensualisation par le produit financier du placement de la réserve.

La réponse de l'UCANSS nous conforte dans le caractère totalement artificiel de cette réserve ; le COMEX ne souhaite pas donner en gestion à un tiers ces fonds.

La raison est simple, cette réserve n'existe que sur le papier !

Encore une fois, il n'est pas question d'incriminer l'ACOSS, caisse nationale, mais son souci en ces temps difficiles est plus d'emprunter que de placer. Et même avec des rendements financiers modestes, il aurait été possible de prendre en charge le coût de cette mensualisation sans obérer la part qui revient aux retraités.

##### *La tutelle, encore elle !*

Comme si nous avions besoin d'un rappel, la tutelle a priori fonctionne toujours aussi bien ; la DSS décide à l'avance, et si, par on ne sait quel hasard, quelque chose lui avait échappé, elle pourrait se rattraper en jouant le seul rôle qu'elle devrait jouer, celui de tutelle a posteriori.

Même si le Directeur Général de l'UCANSS s'est engagé à faire part des demandes sur la réorientation de la cotisation diminuée, il a indiqué qu'il n'y aurait pas d'autorisation...

#### Une désillusion

Toujours sur les réserves, l'UCANSS au cours de la discussion, a qualifié la baisse de cotisation (de 2,01 à 1,80%) de non-dépense pour justifier le refus de redistribution de ces sommes vers le fonds d'abondement de la complémentaire santé des anciens salariés.

Autre argument avancé par l'UCANSS, l'affectation de l'alignement sur paie qui permet aujourd'hui de prendre en charge 25% de la cotisation santé complémentaire des anciens salariés.

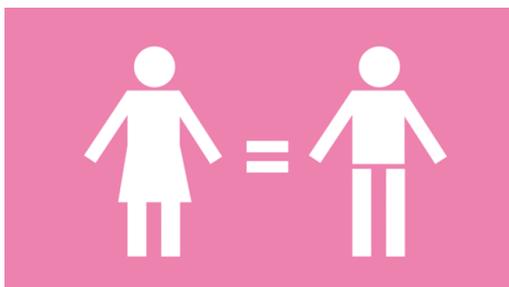
Le SNFOCOS qui a fortement participé à la création des deux contrats UCANSS et à la solidarité inter-générationnelle que le contrat anciens salariés possède, déplore ce blocage de la tutelle.

Le SNFOCOS a prévenu qu'à force d'allègement de cotisations salariales notamment, l'alignement sur paie sera de plus en plus réduit, ainsi l'apport de cette contribution nouvelle serait la garantie du prolongement de la solidarité.

La demande, unanime des organisations syndicales, de « retrouver » la différence de cotisation sur la complémentaire santé des anciens salariés a tout son sens sur le long terme.

#### Mais qu'est-ce que le long terme pour la tutelle ?

*Philippe Pihet, membre de la délégation du  
SNFOCOS*



## (IN) ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES

### À LA SÉCURITÉ SOCIALE PLUS QU'AILLEURS ?

Alors que ce lundi 8 mars 2021 se tenait la journée internationale des droits des femmes, il nous semblait important de revenir sur les inégalités femmes hommes, notamment au sein de notre institution, et particulièrement en tant que cadres.

Si à la Sécurité sociale les femmes sont majoritaires (78,4 % en 2019) pour l'ensemble du personnel au sein du régime général et en tant que cadres (71,1 %), elles ne sont que 51,6 % en tant qu'agents de direction. Entre 2014 et 2019 la part des cadres dans les effectifs du Régime général a augmenté quel que soit le sexe mais avec une hausse plus importante pour les hommes (+ 3 points pour ces derniers, + 2,6 points pour les femmes).

Les écarts de salaires persistent également : en effet la rémunération moyenne des femmes au sein du Régime général est inférieure de 16% à celle des hommes en 2019, tous niveaux de qualification confondus. Selon [le rapport UCANSS 2020 \(chiffres 2019\)](#) « cet écart s'explique en grande partie par la nature des postes occupés et par les caractéristiques personnelles des salariés tels que l'expérience professionnelle et l'âge ».

Cela fait malheureusement écho aux conclusions du [sondage de l'APEC](#) (Association Pour l'Emploi des Cadres) rendu public le 3 mars dernier intitulé « **Inégalités femmes -hommes chez les cadres - Du chemin à parcourir en matière de rémunération et d'accès aux responsabilités** », qui constate que les inégalités perdurent chez les cadres et sont particulièrement visibles sur deux champs : **la rémunération et l'accès aux responsabilités stratégiques**, que les écarts de rémunérations sont encore significatifs à profils et postes équivalents (les rémunérations des hommes cadres demeurant 7 % supérieures à celles des femmes cadres).

Selon ce même sondage, près de 9 femmes cadres sur 10 (86 %) estiment que les inégalités par rapport aux

hommes n'ont pas diminué au cours des 5 dernières années dans les entreprises.

Concernant les rémunérations, la moitié de l'ensemble des cadres (50%) considèrent qu'"il existe dans leur entreprise des inégalités de salaire entre femmes et hommes cadres, à compétences équivalentes et même niveau de poste". Quatre hommes cadres sur dix (43%) sont de cet avis, partagé par six femmes cadres sur dix (63%).

Les femmes cadres n'ont pas accès aux mêmes responsabilités que les hommes. Ce plafond de verre apparaît à deux moments clés de leur évolution professionnelle : l'accès au management et l'accès aux postes de direction. Pour preuve, 35 % des femmes cadres sont managers contre 43 % des hommes. Et quand elles accèdent à des fonctions de management, leur poste s'apparente plus souvent à du management de proximité.

C'est le cas aussi au sein de notre Institution où les femmes sont surreprésentées dans les niveaux d'employés et proportionnellement moins nombreuses dans les fonctions les mieux rémunérées.

Rappelons à ce sujet que pourtant l'index égalité professionnelle femmes hommes de l'UCANSS en 2020 obtenait un score de 96 points sur 100 dont l'employeur s'enorgueillissait alors se disant fier de ce score (nous n'avons pas encore à ce jour eu connaissance des résultats du dernier index) !

Ceci étant, [comme l'a dit le 4 mars lors d'un colloqué dédié à l'égalité professionnelle, Béatrice Clicq](#), secrétaire confédérale FO qui a la responsabilité de piloter la politique et l'action FO en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « **de nombreuses entreprises aujourd'hui, obtiennent des bons points et de ce fait ne prennent pas la peine de mettre en place des mesures ou de négocier pour améliorer l'égalité femmes-hommes** ».

Force est de constater que le slogan « A travail égal, salaire égal » est loin de la réalité des faits !

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes est encore un bastion à conquérir, au sein de la Sécurité sociale, comme ailleurs, plus qu'ailleurs ?

En tout cas comme le préconise Yves Veyrier, Secrétaire Général de Force Ouvrière, lors de ce même colloque, il faut passer du discours aux actes et « le syndicat porte la question de l'égalité, qui est

intrinsèque au syndicat : à travail égal, le salaire doit être égal, la considération, que l'on soit homme ou femme, doit être la même ».

Au SNFOCOS, nous continuerons à veiller à ce que l'employeur passe du discours aux actes en matière d'égalité femmes hommes !

*Karine Gillard, chargée de communication au SNFOCOS*

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



#MONSALAIRE #MESDROITS #MESCHOIX

force-ouvrière.fr mars 2021

**FO**  
force-ouvriere.fr



Le nouveau rendez-vous  
de DELTA 7 et de la Fondation Médéric Alzheimer  
pour mieux vivre avec la maladie d'Alzheimer

## INFO PARTENAIRES

### AIDANTS - MIEUX VIVRE AVEC LA MALADIE D'ALZHEIMER

Vous êtes concerné par la maladie d'Alzheimer ? Vous accompagnez un proche malade ? Vous souhaitez tout simplement avoir un autre regard sur la maladie ?

Si la recherche médicale avance et est porteuse d'espoir, aujourd'hui, on ne **guérit pas encore** de la maladie d'Alzheimer. Pour les personnes malades et leurs proches aidants, il faut donc apprendre à **vivre avec la maladie**.

*J'y pense... puis j'oublie* est votre **nouveau rendez-vous mensuel pour mieux vivre avec la maladie d'Alzheimer**, à retrouver sur la chaîne [Canal DELTA 7](#), la web TV de DELTA 7 pour l'autonomie.

Proposée par l'association [DELTA 7](#) et la [Fondation Médéric Alzheimer](#), l'émission sera animée par un professionnel de l'accompagnement, **Christophe Reintjens**, neuropsychologue de formation.

**Douze émissions** sur des thématiques éditoriales variées sont à l'ordre du jour de ce rendez-vous qui se veut citoyen, positif et inclusif.

Parce que nous ne pouvons concevoir d'émission sur la maladie d'Alzheimer sans **donner la parole** à celles et ceux qui sont directement concernés par la maladie, *J'y pense... puis j'oublie* accueillera régulièrement une **personne malade** et un **proche aidant**.

Vous aussi, vous pourrez contribuer à cette **émission participative** en nous transmettant vos questions par Internet.

Échanger, partager, transmettre... Une volonté commune : en finir avec les préjugés sur la maladie d'Alzheimer !

**Accédez à la web TV**

#### AGENDA

16 mars 2021  
Bureau National du  
SNFOCOS

RPN Convention  
collective des  
Praticiens Conseils

17 mars 2021  
INC Maladie

23 mars 2021  
RPN Aide aux aidants  
salariés

Du 4 au 7 octobre  
2021  
Congrès du SNFOCOS

#### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

