



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

La lettre de La Michodière

N°37-2021 – 4 novembre 2021

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



EDITO

L'UNITÉ DE FORCE OUVRIÈRE FACE AUX MENACES SUR LA SÉCU

Après le congrès du SNFOCOS début octobre, s'est tenu celui de notre fédération la semaine dernière. Devant les camarades des organismes sociaux j'ai eu l'occasion de redire toute l'importance de l'unité de nos syndicats Force Ouvrière face aux menaces qui planent sur la Sécurité sociale et ses salariés.

Ces menaces sont en grande partie contenues dans la lettre de mission transmise par nos Ministères à l'IGAS et l'IGF. Il y a tout dans cette lettre de mission : le lot habituel de demandes d'économies, de fusions et mutualisations, de suppressions de postes. Mais il y a un peu plus encore. Il se profile dans cette lettre la poursuite du but ultime de ce gouvernement : l'étatisation totale de la Sécu avec l'idée d'une « grande sécu ».

Très clairement un rapprochement est envisagé avec la MSA, seul grand régime à subsister après que le RSI ait été rayé d'un trait de plume. Hasard de calendrier, la MSA vient de signer sa COG la plus assassine que nos camarades du régime agricole ont dénoncée.

Et puis vient en filigrane le nouveau joujou politique lancé par Olivier VERAN pour animer la campagne présidentielle de son candidat : la « GRANDE SECU ».

C'est l'étage suprême de la fusée à plusieurs étages. Prenons l'exemple de nos conventions collectives (CCN) tel que c'est écrit dans la lettre de mission :

- 1ère étage : fusion des 3 CCN du régime général
- 2ème étage : rapprochement de la CCN du régime général avec la MSA
- 3ème étage : La Grande Sécu qui absorbe tout le monde paritaire et complémentaire.

Force Ouvrière, il faut le rappeler, est totalement opposée à ce projet de Grande Sécu qui finira de tuer le paritarisme pour ériger l'étatisation.

Nous continuerons à marteler avec notre Confédération notre attachement indéfectible aux ordonnances de 1945 instituant la Sécurité sociale, y compris en ce qu'elles affirment le rôle des complémentaires. Ce sont deux piliers distincts et pourtant indissociables de notre modèle social.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG :

L'unité de FO face aux menaces sur la Sécu

Page 2 : La MSA sous la contrainte de nouveaux objectifs d'austérité

Article InFO militante

Pages 3 à 5 : INC

Recouvrement du 4 novembre 2021

Questions du SNFOCOS

Page 5 : Résolution de la CPP Retraités au congrès de Guidel

Page 6 :

Edito d'Yves Veyrier du 3 novembre 2021

Protection sociale

Soyons fiers de notre engagement

Page 7 : Retour en images sur le congrès de Guidel et celui de la FEC à Albi

Agenda





© F. BLANC

LA MSA SOUS LA CONTRAINTE DE NOUVEAUX OBJECTIFS D'AUSTÉRITÉ

ARTICLE INFO MILITANTE

28 OCTOBRE 2021

La MSA était déjà ciblée par des efforts financiers et humains, la 6e convention d'objectifs et de gestion de la Mutualité Sociale Agricole aggrave la tendance. La convention d'objectifs et de gestion (Cog) prévoit notamment d'enlever 1 000 Équivalents temps plein (ETP) et une diminution de 5 % par an des budgets de fonctionnement jusqu'en 2025.

Déjà malmenée ces dernières années, la Mutualité Sociale Agricole (MSA) est passée à une autre étape d'austérité. Le 12 octobre, le conseil d'administration de la Caisse Centrale de la MSA a approuvé la COG pour 2021-2025 du régime agricole. La COG a été adoptée, par 15 voix pour et 12 voix contre. Jamais, de mémoire de COG, le résultat n'aura été aussi serré, notent les organisations syndicales dont FO, qui ont dénoncé le projet.

1 000 ETP en moins sur cinq ans

Cette convention d'objectifs et de gestion prévoit la disparition de 750 Équivalents temps plein (ETP), ainsi que le transfert de 250 autres ETP vers les activités autofinancées de la MSA. Au total, ce sont bien 1 000 ETP qui vont être enlevés sur un total de 14 750 salariés, dénonce Anita Passannante, déléguée nationale FO. D'autant que la convention prévoit aussi une diminution de 5 % par an des budgets de fonctionnement jusqu'en 2025.

Cette sixième COG accentue une tendance déjà ancienne alors que la convention précédente avait imposé à la MSA de rendre 1 300 postes aux tutelles et de baisser ses dépenses de fonctionnement de 15 %. Sur les quinze dernières années, les COG successives ont fait baisser les effectifs de 25 %, soit 4 512 ETP de moins, pointe Dominique Manissier, secrétaire de la section fédérale FO des organismes Agricoles.

Des conditions de travail dégradées

De fait, ces baisses de budget et d'effectifs impactent lourdement les conditions de travail des agents. Il y a une surcharge de travail et des pressions. Certaines caisses ont imposé des heures supplémentaires le samedi pour rattraper le travail en retard, relate Anita Passannante. Dominique Manissier souligne lui les incivilités dont sont victimes les agents : Il y a beaucoup de démissions en ce moment.

D'autant qu'il y a un problème dans la rémunération de ces agents, pointent les militants. Sur les 5 dernières années, l'inflation cumulée est de 6,6 % contre 0,4 % de revalorisation du point d'indice, qui n'a pas évolué depuis 2017, explique la déléguée nationale FO de la MSA. Dans ces conditions-là, comment attirer des nouveaux agents et fidéliser ceux qui sont déjà en poste ? Pour Force Ouvrière, la réponse se trouve dans la mise en place d'une véritable politique salariale.

Une MSA déjà « à l'os »

Dans un contexte économique et social dégradé, alors que les crises sanitaires et agricoles se succèdent, que la pauvreté et la précarité s'amplifient, le risque est que la MSA soit privée des moyens lui permettant d'assurer sa mission de service public, alors qu'aujourd'hui, le régime agricole est « à l'os » affirme la fédération FEC-FO dans un communiqué. La Mutualité Sociale Agricole, est le deuxième régime de protection sociale en France et concerne 5,4 millions de personnes.



INC RECOUVREMENT DU 4 NOVEMBRE 2021

QUESTIONS DU SNFOCOS

I/ Transfert de collecte vers les Urssaf

En préambule il convient de relever que si les chantiers de transfert se poursuivent, aucune information n'est fournie concernant les moyens humains mis à disposition pour assurer ces nouvelles missions !

- Combien de salariés des structures cédantes seront repris par les Urssaf, à défaut d'un nombre définitif, nous souhaitons avoir une idée de l'ordre de grandeur pour chaque projet ? A quelle date ? Quelles seront les formations qui leur seront dispensées ?
- L'intégration de ces personnels sera-t-elle prise en compte pour le calcul des suppressions de postes prévues par la COG actuelle ?
- Si aucun personnel n'est intégré ou si le nombre de salariés intégrés est insuffisant des recrutements sont-ils prévus, si oui à quelle hauteur ?
- Les charges de travail supplémentaires seront-elles prises en compte pour l'élaboration de la prochaine COG ?

1/ Le calendrier présenté ne fait pas mention du transfert de l'ENIM à l'Urssaf Poitou Charentes à compter du 01/01/2021, pour quelle raison ?

Ce transfert ne fait pas non plus l'objet d'un focus. Nous souhaiterions avoir un état des lieux de ce transfert : dispositions particulières mises en place, nombre de comptes concernés, nombre de salariés en charge de ces comptes, nombre d'ETP impactés, difficultés rencontrées... etc...

2/ Les contributions conventionnelles mentionnées dans le calendrier comme transférées à compter de 2024, avec des travaux préparatoires à compter de 2022, concernent-elles uniquement les contributions supplémentaires à la formation professionnelle qui continueront à être gérées par les OPCO à compter du 01/01/2022 ou s'agit-il d'autres contributions ?

3/ Le transfert des cotisations de la CAVIMAC au 01/01/2023, n'est pas indiqué dans le calendrier. Ce projet a-t-il été abandonné ? Dans le cas contraire où

en est-on de l'avancement du projet ? Comment seront transférés les comptes ? Dans chaque Urssaf ? Auprès d'une seule Urssaf ?

4 /Concernant le transfert de la collecte des cotisations de la CIPAV au 01/01/2023 :

- Concerne-t-il les cotisations des régimes obligatoires d'assurance vieillesse de base et complémentaires ?
- Les modalités de calcul des cotisations retraite seront-elles inchangées ?
- Les possibilités de réduction de cotisations au régime complémentaire perdureront-elles ? Si oui, seront-elles gérées par les Urssaf ?
- Qui aura la gestion des rachats de trimestres ? Validation des demandes et encaissement des paiements seront-ils effectués par le même organisme ?
- Ce transfert concerne-t-il également les 3 classes de prestations prévoyance ? Si oui, par quelles modalités l'Urssaf aura-t-elle connaissance de l'option choisie par le travailleur indépendant ? Sera-t-elle en charge des demandes de changements de classe ?
- La Cipav conserve la gestion des prestations mais qu'en est-il de l'action sociale relative à l'aide au paiement des cotisations des personnes en difficultés ? Sera-t-elle gérée par les Urssaf ? Dans quelles conditions ? Avec quel personnel ?

II/ Les synergies Urssaf-Dgfip

Dès le début le ton est donné puisqu'on parle de sources de mutualisation.

Il est également précisé que le périmètre de la feuille de route est étendu sur tous les domaines « métier ». Le champ d'intervention est donc particulièrement large et va au-delà de l'accompagnement des entreprises en difficulté ou qui risquent de l'être.

Il est question de coordonner l'articulation entre les réseaux et d'assurer l'optimisation des interventions **notamment** en matière de recouvrement forcé (et donc si les mots ont du sens pas uniquement sur le

recouvrement forcé) pour aller jusqu'à une offre de service coordonnés.

Il s'agit bien d'une modification en profondeur des compétences des Urssaf. **Quelles garanties pouvez-vous nous donner que ces modifications ne sont pas les prémisses d'une absorption de ces missions par les services de la DGFIP ?**

La création de missions nationales et de reporting trimestriels entraîne nécessairement une charge de travail supplémentaire. Quels moyens en personnel sont accordés aux organismes afin d'y faire face ?

Lorsque vous évoquez la contribution au comité de suivi du Boss, cette contribution inclut-elle également la DGFIP ? Si oui, pour quelles thématiques ? Si oui, des représentants des Urssaf interviennent-ils dans le suivi du Bofip ?

Dans les actions engagées ou planifiées pour 2021, pouvez-vous nous préciser :

- Les modalités pratiques d'organisation des accueils communs employeurs/Ti en difficulté : composition des équipes, lieux d'accueil, fréquence des permanences, accès libre ou sur rendez-vous...etc...
- Quel est le site d'information unique des entreprises dont il est question ? Vient-il en supplément du Boss, du Bofip et de toutes les autres sources d'informations disponibles ?
- A quoi correspondent précisément les « offres de service » pour une « performance de gestion des plateformes d'économie collaborative » ?

Dans les actions à mûrir pour 2022, pouvez-vous nous préciser :

- Les modalités pratiques d'organisation des accueils des débiteurs communs et des Ti : composition des équipes, lieux d'accueil, fréquence des permanences, accès libre ou sur rendez-vous...etc...
- Dans le cadre de l'ouverture des bases, quelles sont précisément les bases qui seraient ouvertes et à qui ? Bases Urssaf ouvertes à la Dgfip ? La réciproque sera-t-elle vraie ?
- Dans le cadre du recouvrement forcé « commun », qui décide de quoi ? A quelle fréquence se réunissent les « commissions » ? Quel est le seuil d'endettement à partir duquel les dossiers devront être traités en commun ? Quels sont les délais de gestion et de décision ? Quel sera le personnel dédié pour assurer ces missions de « cogestion » avec la DGFIP ? En

cas de désaccord Urssaf/Dgfip sur les procédures à mettre en oeuvre qui aura le dernier mot ?

- A propos de la création de « synergies sur le contrôle », est-il question de généraliser un contrôle commun Urssaf-Dgfip ? Dans quelles conditions ? Avec quels personnels ? A quelle fréquence ? Quid des procédures qui ne sont pas identiques ? Quel bilan de l'expérimentation de la limitation de la durée des contrôles régie par l'article 32 de la loi Essoc ? Quels impacts de la généralisation de cette expérimentation ?
- Concernant la « convergence des doctrines » sociales et fiscales, y aura-t-il un groupe de travail commun Urssaf caisses locales /Dgfip organismes locaux ? Quels points seraient concernés ? La législation sera-t-elle modifiée afin de faciliter cette convergence ?

III/ #Projet Demain

Dans le domaine de l'assistance digitale, quand est prévue la refonte de Canopée qui ne répond pas aux attentes des utilisateurs tant il est presque impossible de trouver les informations recherchées ?

Que signifie « l'adaptation des méthodes de recrutement » lorsque sont évoquées les compétences numériques des candidats ? Comment concilier cette nouvelle exigence sur l'ensemble des offres d'emploi avec les enjeux de la diversité et de l'égalité des chances ?

Qu'est-ce qu'un « facilitateur » ? Quel est son rôle et quelles sont ses missions ? Quelle charge de travail représente cette mission ? Combien y aura-t-il de « facilitateurs » dans chaque organisme ?

Qu'est-ce qu'un « numeri coach » ? Quel est son rôle et quelles sont ses missions ? Quelle charge de travail représente cette mission ? Combien y aura-t-il de « numeri coach » dans chaque organisme ?

Dans le domaine « Pilotage de l'activité » :

- Qu'est-ce que l'expérimentation Rex ?
- Qu'entendez-vous par assouplir les formats des réunions des instances nationales de travail ? Ne plus effectuer de réunions en présentiel ? Proposer un format mixte présentiel/distanciel ?

Dans le domaine « Aménagement des espaces » :

- Pouvez-vous nous communiquer la « charte d'aménagement des espaces » actualisée puisque ce projet est terminé ?
- Quels sont les « aménagements d'espaces rénovés » ?
- Quel est l'outil de suivi de l'occupation des sites ? Est-il commun à toutes les Urssaf ? Quel en est l'objectif à terme ?
- Quelle différence y-a-t-il entre coworking et corpoworking ? La volonté est-elle de modifier tous les espaces de travail et de supprimer les espaces de travail personnels de tous les salariés, qu'il soient en bureau individuel ou en bureau collectif ?

Nous demandons à ce que cette présentation soit faite à l'ensemble des représentants syndicaux nationaux alors même que la création de ces centres sera effective à compter du mois de novembre prochain.

Il est par ailleurs important de souligner que les missions confiées aux organismes devenus CNG devront être prioritaires par rapport aux activités courantes alors même que les salariés assurant les formations ne seront pas remplacés sur leur poste de travail habituel pendant le temps qu'ils consacreront aux formations, ce qui viendra encore alourdir le quotidien des services en sous-effectif ! Il est seulement indiqué que la création de ce CNG sera prise en compte dans la négociation des moyens au titre de la prochaine COG (CPG 2023/2027) alors que les Centres Nationaux seront créés dès novembre 2021 et que les formations Omega, par exemple, débiteront en mars 2022 !

IV/ Point non inscrit à l'ordre du jour

Nous nous étonnons qu'aucun point relatif à la réorganisation de la formation professionnelle et à la création des deux Centres Nationaux de Gestion ne figure à l'ordre du jour.

Quelles garanties en termes de renforts des effectifs pour faire face à ces nouvelles missions pouvez-vous nous apporter ?

Emmanuelle Lalande, Secrétaire nationale en charge de la Branche Recouvrement

XXème CONGRÈS DU SNFOCOS

RÉSOLUTION DE LA CPP DES RETRAITÉS

La CPP Retraités réunie en Congrès à Guidel le 5 octobre 2021 envisage les perspectives et pistes de travail suivantes pour les trois années à venir :

- 1/ Maintenir et amplifier la syndicalisation des retraités en invitant les secrétaires des syndicats locaux à signaler les départs à la retraite de leur adhérents au secrétariat de la Michodière qui transmettra à la CPP Retraités.
- 2/ Rechercher des pistes de communication destinées aux futurs et nouveaux retraités lors de leur départ. Assurer la continuité de la publication du « Point Retraite ».
- 3/ Revendiquer le maintien du pouvoir d'achat des retraités qui souvent assurent la charge des deux générations, celles de leur parents et de leurs enfants et revenir à l'indexation régulière des retraites sur le coût de la vie.
- 4/ Combattre le choix politique d'une réforme des retraites qui pourrait, lors de la bascule, faire fluctuer le montant des retraites liquidées et refuser l'abandon du paritarisme au profit d'une étatisation voire d'une privatisation.
- 5/ Garantir le maintien des droits personnels existants et des droits dérivés des pensions de réversion, dans les conditions actuelles, indépendamment de la future fusion des régimes.
- 6/ Veiller au financement et à la pérennité du système différentiel dans ses modalités actuelles et continuer à réclamer sa mensualisation.
- 7/ Envisager d'augmenter le panel des prestations de la complémentaire santé pour les retraités par des prestations relatives à la dépendance et au grand âge. Les membres de la CPP Retraités mandatent le Bureau National et son nouveau Secrétaire pour porter leurs revendications devant les instances compétentes.



© P. BLANC

L'éditorial d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

PROTECTION SOCIALE : SOYONS FIERS DE NOTRE ENGAGEMENT!

La saison est aux annonces! Au point qu'il peut être difficile de s'y retrouver quant aux attendus et aux objectifs que recouvrent les slogans.

Le matin de cet éditorial, le président présentait les grandes lignes du « contrat d'engagement pour les jeunes ». C'est sur un réseau social que le président de la République s'exprimait. Ce qui, en soi, interroge sur la conception du fonctionnement de la démocratie, d'autant plus au moment où le débat sur la prorogation du pass sanitaire porte sur le rôle du Parlement face au gouvernement. Mais cette annonce suit aussi d'autres annonces – sur le terrain du pouvoir d'achat face à l'inflation, notamment les prix de l'énergie et des carburants –, faites sans prendre la peine d'en informer, *a fortiori* d'en débattre avec les interlocuteurs sociaux.

Le ministre de la Santé a, de son côté, lancé l'idée d'une « Grande Sécu ». Cela pourrait être séduisant s'il s'agissait de lui redonner les moyens dont elle a été amputée.

Mais comment ne pas s'interroger sur le parallèle avec le projet de système universel de retraite, qui absorberait les régimes existants, dont l'Agirc-Arrco, et la réforme de l'Assurance chômage imposée par le même gouvernement contre l'ensemble des confédérations syndicales.

Si nous y craignons un pas supplémentaire vers une forme d'étatisme social au détriment du rôle de la négociation collective et du paritarisme, il ne s'agit pas de défendre un pseudo-pré carré syndical.

Il s'agit de mettre en avant à quel point la protection sociale collective – notamment avec la Sécu en matière de santé, les retraites, l'Assurance chômage – a jusqu'alors rempli son office, malgré les difficultés aux-

quelles elle a été confrontée : le chômage et la précarité des emplois, les politiques budgétaires restrictives, les contraintes pesant sur les salaires qui en sont la source de financement. Y compris face aux conséquences des crises majeures, financière en 2008 et sanitaire depuis mars 2020, la protection sociale collective a protégé les travailleurs des aléas de la vie, assurant la prise en charge des soins, à égalité, assurant un droit à la retraite, à une allocation chômage en cas de perte d'emploi.

Certes, bien des améliorations méritent d'être apportées. Mais nous avons toutes les raisons de défendre et de conforter notre modèle de sécurité sociale, d'en

rétablir les principes et les moyens quand ils ont été affaiblis, de rappeler notre engagement en tant que représentant syndical des travailleurs – trop souvent méconnu aujourd'hui –, d'en être fiers et de ne pas nous en laisser déposséder. Si nous portons la revendication de l'augmentation des salaires, il s'agit à la fois de faire face à l'inflation et

Le rôle du syndicat, de la négociation collective, le paritarisme sont et seront des questions majeures

de défendre le salaire comme moyen de financement solidaire de la protection sociale collective par la redistribution des richesses produites par l'activité économique.

Nous l'avons dit au moment du débat sur les retraites et de la conférence de financement qui voulait nous interdire de discuter de la cotisation – le coût du travail! Le rôle du syndicat et de la négociation collective, la place du paritarisme sont et seront des questions majeures dans les semaines et les mois qui viennent. À nous de convaincre le plus grand nombre de salariés de rejoindre les rangs de nos syndicats en rappelant nos conquêtes sociales, le bien-fondé de les défendre aujourd'hui et de les faire progresser.

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

XXème CONGRÈS DU SNFOCOS

INTERVENTION DES DÉLÉGUÉS



Christophe Rabot



Jean-Louis Bacry



Jean-Philippe Bourel



CONGRÈS DE LA FEC À ALBI

La délégation du SNFOCOS menée par Eric Gautron, Secrétaire général, entourée d'Yves Veyrier, Secrétaire général de FO et de Sébastien Busiris, Secrétaire général de la FEC

AGENDA

4 novembre 2021 :
INC Recouvrement

9 novembre 2021 :
RPN Ségur de la Santé

16 novembre 2021 :
Bureau National du
SNFOCOS

RPN RSE (diversité
égalité des chances- fins
de carrière)

17 novembre 2021 :
Commission paritaire
choix opérateur soutien
aux aidants
RPN Contrat de chantier

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)