



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

La lettre de La Michodière

N°25-2022 – 30 juin 2022

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



EDITO

APRÈS LES FONCTIONNAIRES, LES SALARIÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Ce mardi 28 juin, à l'occasion d'une conférence salariale, le ministre de la Transformation et la Fonction publique a annoncé que la valeur du point d'indice de la fonction publique sera augmentée de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022. « *Mesure exceptionnelle face au niveau d'inflation sans précédent* » selon le ministre. Cette mesure, FO la réclamait depuis des semaines, [Frédéric Souillot, SG de FO, en faisait un des leviers essentiels pour augmenter le pouvoir d'achat dans son 1^{er} éditto, le 20 juin dernier.](#) Rappelons aussi que le point d'indice de la fonction publique était gelé depuis 2017 et que face à l'inflation qui dépassera les 6 % cette année, il va falloir continuer à se mobiliser !

Et pour les salariés de la Sécurité sociale ? Le SNFOCOS, comme l'ensemble des organisations syndicales, réclame l'augmentation de la valeur du point en vain depuis des années lors des négociations salariales. Début 2022, rappelez-vous nous sommes passés de [la désillusion](#) au [fiasco](#) : un dialogue social (« [monologue social](#) ») bafoué, décisions unilatérales de l'employeur, privilège de l'individuel sur le collectif et j'en passe, la négociation s'est arrêtée sur ce triste constat au mois de mai dernier.

Mais nous avons de la mémoire : l'UCANSS nous avait donné rendez-vous à l'automne pour éventuellement se calquer sur une potentielle augmentation du point d'indice des fonctionnaires.

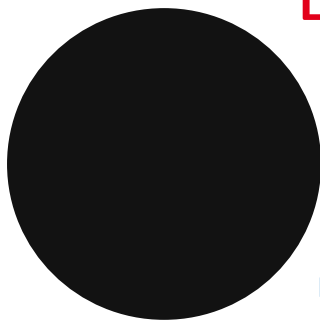
Nous demandons dès à présent la réouverture de la négociation salariale.

Eric Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Editto du SG
Après les fonctionnaires, les salariés de la Sécurité sociale ?
Page 2 : Hommage
Pages 2 et 3 : Communiqué intersyndical du 29 juin 2022
Pages 4 à 5 : Transfert du recouvrement des cotisations AGIRC ARRCO aux URSSAF
Vers un nouveau report ?
Pages 5 à 8 : Commission de suivi du protocole d'accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la Branche
recouvrement CR du SNFOCOS
Pages 8 à 10 : RPN Convention Collective des PC – CR du SNFOCOS
Page 10 : Communiqué AG2R La Mondiale
Pages 11 à 14 : Conseil d'Administration de l'AGIRC ARRCO Circulaire confédérale du 24 juin 2022
FO exige une revalorisation des pensions de retraite complémentaire
Déclaration FO
Page 14 : Agenda

LA BONNE HUMEUR DE BENOÎT NOUS A QUITTÉS



Benoît Leroux n'était pas un militant, c'était un Homme viscéralement à l'écoute des autres, soucieux du bien-être de son prochain, toujours prêt à rendre service, avec une façon inimitable de raconter des anecdotes.

Il a adhéré au SNFOCOS au moment de la régionalisation de l'Urssaf de Haute Normandie avec certains de ses collègues « aventureux » parce qu'ils avaient compris qu'ils devaient ensemble prendre les choses en main alors qu'il n'existait même pas une section syndicale.

Pour son baptême du feu il s'est retrouvé secrétaire et seul membre du CHSCT du site d'Evreux, bien que n'ayant jamais exercé ces fonctions : « *Même pas peur* », sa réponse pour franchir avec humour les obstacles.

Je pense aujourd'hui à sa famille, à ses amis, à ses collègues, dans la peine, qui perdent, bien avant l'heure, un Homme exceptionnel.

Benoît, leur vie, ma vie, n'aurait pas été aussi belle sans toi.

M@nue

Au nom du SNFOCOS, j'adresse mes plus sincères condoléances à la famille, aux amis et aux collègues de Benoît Leroux. Il aura beaucoup fait pour sa région Normandie, pour le syndicat, et pour son organisme, l'URSSAF. Il faisait partie de ces gens qui œuvrent, de ceux qui font leur part dans la communauté. De ceux donc qui manquent au cœur et à la tâche. Chacun à notre place nous avons un merci à lui adresser.

Eric Gautron, Secrétaire général

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 29 JUIN 2022

LES FÉDÉRATIONS ALERTENT LE MINISTÈRE SUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES À LA SÉCU !



COMMUNIQUÉ COMMUN

**Les Fédérations alertent le Ministère
sur l'emploi et les salaires à la Sécu !**

L'intersyndicale regroupant les fédérations CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC, s'est réunie le 23 juin, suite au constat commun d'une situation de plus en plus dégradée dans les organismes du Régime Général tant sur les conditions de travail que sur la baisse du pouvoir d'achat des salariés.

L'engagement permanent et fort des agents de la Sécurité sociale pour accomplir leurs missions de service public n'est plus à démontrer, malgré une charge de travail en augmentation « constante » en lien entre

autres avec la baisse « constante » des effectifs, une pression du chiffre, des outils informatiques défectueux ou inopérants, des instructions contradictoires, des législations qui évoluent du jour au lendemain...

Cela entraîne des conditions de travail intenable dans les organismes. Les agents sont désormais confrontés à une situation dans laquelle ils ne peuvent plus exercer correctement leur métier. Cela peut avoir y compris des conséquences sur leur santé ou encore les inciter à quitter la Sécurité sociale. Ainsi, nous constatons que les arrêts maladie (dépression, burn-out), les abandons de poste ou encore les démissions se multiplient. **Sur ce sujet d'ailleurs, les alertes dans les organismes sont de plus en plus nombreuses.**

Aujourd'hui, ce sont aussi les assurés, les allocataires, les pensionnés et les cotisants, qui subissent tous ces dysfonctionnements avec des délais importants de traitement et des retards de paiement de certaines prestations qui engendrent également des difficultés d'accès aux droits et aux soins.

Face à un taux d'inflation inédit, ces situations créent encore plus de précarité et la qualité du service attendu est souvent empêchée.

S'ajoute la perte de pouvoir d'achat des agents de la Sécurité sociale dont la valeur du point n'a évolué que de 0,5 % en 11 ans avec une inflation de 5,2 % à fin mai sur les 12 derniers mois.

Aussi, les fédérations CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC vous alertent en amont de la négociation des futures COG sur les effets négatifs des réductions d'effectifs en CDI, la dégradation des Systèmes d'Information, la baisse des moyens financiers avec en face des objectifs COG tels que la prise en charge de nouvelles missions, l'amélioration du service rendu au public...

Toujours plus et mieux avec moins !

L'inquiétude des organisations syndicales est forte quand on sait que le Ministère a missionné l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) afin de trouver des pistes pour effectuer davantage d'économies de gestion à l'occasion des nouvelles COG. D'ailleurs il est regrettable que les conclusions de ce rapport ne soient pas communiquées aux organisations syndicales.

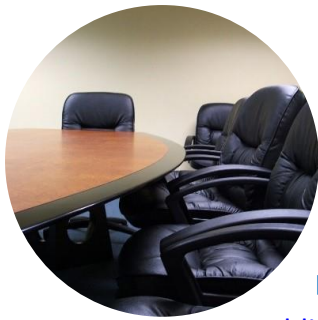
C'est pour toutes ces raisons que les organisations syndicales tirent la sonnette d'alarme et demandent à être reçues rapidement par le Ministère de tutelle.

Dans ce contexte, nous invitons dès à présent tous les syndicats à nous informer de la situation dans leurs organismes (départs volontaires, fermeture d'accueils, délais de traitement, etc.). Cela nous permettra de compléter le recueil des difficultés existantes et l'urgence à satisfaire les revendications portées collectivement.

Les fédérations CGT, FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC réaffirment la nécessité que soient mises en place les mesures suivantes :

- **L'arrêt des suppressions de postes,**
- **Les embauches en CDI nécessaires pour faire face aux charges de travail,**
- **L'augmentation significative de la valeur du point, tenant compte du niveau inédit d'inflation et de l'impact important sur le pouvoir d'achat des salariés du Régime Général,**
- **Une réouverture de la négociation de la classification avec une enveloppe budgétaire à la hauteur des attentes des salariés.**

Le 29 juin 2022



TRANSFERT DU RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARCCO AUX URSSAF

VERS UN NOUVEAU REPORT ?

La Mission d'évaluation et de contrôle de la Sécurité sociale (MECSS) du Sénat a [publié un rapport d'information le 22 juin dernier](#) qui préconise de **reporter à 2024 le transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARCCO aux URSSAF.**

Pour rappel c'est au 1^{er} janvier 2022 que ce transfert devait se faire, reporté une première fois au 1^{er} janvier 2023 en raison de la crise sanitaire.

Ce transfert, recommandé depuis plusieurs années par la Cour des comptes, devrait procurer trois avantages principaux :

- améliorer la performance du recouvrement,
- réaliser des économies de gestion grâce à la mutualisation des moyens,
- et enfin simplifier les démarches des entreprises par la mise en place d'un interlocuteur unique.

Cependant les rapporteurs du Sénat pointent que les conditions d'un transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire en 2023 ne sont pas réunies, le transfert présentant plus d'inconvénients que d'avantages en l'état : « *les risques emportés par le transfert en matière de fiabilisation des données DSN surpassent le bénéfice potentiel d'une amélioration des taux de recouvrement* ». Par ailleurs, le niveau des économies attendues paraît relativement limité, tout comme la simplification des démarches des employeurs, toujours selon les rapporteurs.

Enfin ces derniers jugent qu'en l'état ce transfert ferait courir un risque de « **catastrophe industrielle** », estimant :

- que les capacités de fiabilisation des données individuelles de la DSN des Urssaf ont été développées trop récemment,
- que le maintien d'une double interlocution égalitaire risque de susciter une forte illisibilité (l'Agirc-Arrco étant privée de son rôle de point de contact pour les entreprises, qui devront s'adresser aux Urssaf, lesquelles pourront faire remonter les sollicitations à l'Agirc-Arrco),
- que la phase la phase pilote menée avec les éditeurs afin de tester les modalités de contrôle retenues en vue du transfert est encore trop peu représentative de la diversité des cas particuliers, ;
- et enfin que l'alignement des dates d'appel des cotisations sur celles des Urssaf, soit une anticipation de 10 ou 20 jours, représenterait un impact de 6 milliards d'euros sur la trésorerie des entreprises.

Ils préconisent donc un report à 2024, « *dans l'attente d'une clarification de la répartition des responsabilités entre l'Agirc-Arrco et les Urssaf et la constatation de la qualité des dispositifs de fiabilisation mis en œuvre par les Urssaf* » et jugent « *préférable de décréter un moratoire sur ce transfert* », le temps pour les Urssaf de faire la preuve de « *solides avancées* » en matière de fiabilisation des données individuelles et de convaincre les partenaires sociaux, opposés à ce projet.

Enfin ils envisagent de faire constater les progrès par un tiers « qui pourrait être la Cour des comptes » avant que la décision de poursuivre ou d'abandonner le projet ne soit prise.

Rappelons ici que le SNFOCOS n'a eu de cesse ces dernières années de dénoncer ce projet de transfert qui n'a aucun fondement notamment s'agissant de la qualité de service pour les salariés et les entreprises.

Nous avons soulevé les difficultés que cette réforme implique et fait part de nos inquiétudes légitimes, notamment sur le nombre de salariés des GPS (les groupes de protection sociale, principalement Malakoff Humanis et AG2R La Mondiale) qui seraient repris par les URSSAF, à quelle date, dans quels organismes seraient-ils affectés, avec quelle formation préalable et pour quelles tâches ?

A l'instar du SNFOCOS, le Président de l'association Simplification et Dématérialisation des Données Sociétés (SDDS) s'est inquiété des problèmes techniques que cette réforme pourrait engendrer : « est-ce que cette réforme est productible au niveau des entreprises ou est-ce qu'elle est d'une complexité folle ? ».

En outre ce transfert du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO vers l'ACOSS est pour nous la première étape de la mise en place de la réforme vers un système universel et une potentielle catastrophe sociale en affectant significativement le personnel de la branche recouvrement.

Nous nous réjouissons d'un éventuel report selon les préconisations de la MECSS, mais selon nous il reste à renoncer définitivement à cette réforme !

Karine Gillard, chargée de mission au SNFOCOS



COMMISSION DE SUIVI DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX PERSONNELS CHARGÉS D'UNE ACTIVITÉ DE CONTRÔLE AU SEIN DE LA BRANCHE RECOUVREMENT ...

ET LEUR AVENIR ? COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Le 24 juin 2022 s'est déroulée la réunion de la commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009. Les 21 organismes sollicités ont répondu au questionnaire national (en lieu et place de 22 organismes l'année dernière en raison de la fusion des Urssaf de Haute et Basse Normandie).

Titre I: Prévention et protection contre les risques

Les dépenses d'équipement de sécurité restent stables entre 2019 et 2021, alors que celles de 2020 avaient significativement augmenté en raison du renouvellement de certains équipements qui ont une durée de vie limitée notamment.

Une nouvelle donnée est apparue en raison des modifications légales afférentes aux nouvelles obligations d'équipement des véhicules en période hivernale pour certaines zones

géographiques, même si elle ne concerne pas uniquement les inspecteurs LCTI, il s'agit des chaînes de voiture.

Le droit de retrait a été exercé 5 fois en 2021, contre 1 fois en 2020 et 2019, sachant que 81% des organismes ont mis en place des actions d'information sur l'exercice de ce droit de retrait.

La réparation des dommages

13 salariés ont été victimes d'agression en 2021 au sein de 6 Urssaf, 7 en 2020 et 10 en 2019, la vigilance sur ce sujet est donc toujours d'actualité. En 2021, ces 6 Urssaf ont proposé un

accompagnement psychologique aux salariés victimes et une procédure de défense a été engagée, l'Urssaf s'étant portée partie civile.

Titre II : Les sujétions

LCTI (Lutte contre le travail illégal)

La crise sanitaire a entraîné une baisse conséquente du nombre d'heures ayant donné lieu à compensation en 2020, 1 956 heures contre 5 731 en 2019.

Cette tendance à la baisse est confirmée puisque le nombre d'heures ayant donné lieu à compensation en 2021 est de 1 805 heures. Près de 80% de ces heures ont fait l'objet de majoration de salaire, un moyen notamment d'augmenter les salaires peu attractifs !

CCA (Contrôle Comptable d'Assiette)

En réponse à nos demandes, la Caisse Nationale a modifié son questionnaire afin de nous présenter les éléments en adéquation avec les termes du protocole.

Si une coquille s'est glissée dans le support de présentation, il s'avère, après correction, que le nombre de jours de déplacement supérieur à 5 jours est de 336 en 2021, contre 316 en 2020, alors que le nombre de jours de déplacement supérieur à 10 jours est de 111 en 2021, contre 123 en 2020.

7 organismes ont été concernés par cette compensation en 2020 et 6 en 2021.

Il conviendra de comparer avec les chiffres de l'année 2022 pour savoir si cette tendance à la baisse du nombre de jours de grands déplacements se confirme (2 220 jours en 2019, 439 en 2020 et 447 en 2021).

Titre III : Carrière professionnelle

VMF (Validation de la Maîtrise de la Fonction)

En 2021, le pourcentage des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, bénéficiant du niveau 7, **redescend légèrement en dessous du seuil national fixé à 75% (74.96%)**. Rappelons qu'en 2020, ce seuil était atteint pour la première fois depuis 2016 (76.28% au 31/12/2020). **Ce sont donc aujourd'hui 8 organismes sur 21 (7/22 en 2021) qui sont en**

dessous de ce seuil, alors même que la Caisse Nationale a participé au financement de 35 mesures en 2021 à hauteur de 50% (60 candidats ont postulé).

Les informations chiffrées par région concernant le taux le plus bas (pour mémoire 57.14% en 2017) et le taux le plus élevé d'attributaires (87.10% en 2017) ne nous ont pas été fournies. Pour autant, la communication de ces pourcentages est indispensable afin de constater l'existence ou non d'une harmonisation de gestion sur l'ensemble du territoire, nous avons donc renouvelé une nouvelle fois notre demande en ce sens. La Caisse Nationale ne souhaite toujours pas communiquer ces chiffres !

Concernant la campagne en cours, le financement à 50% de ces parcours est reconduit cette année encore, **on n'ose pas imaginer où en serait le respect du protocole de 2009 sans celui-ci**.

Pour mémoire en **2010, 82.50% des inspecteurs éligibles étaient Niveau 7 (947 IR sur 1 148)** ; en 2020 76.28% soit 926 IR sur 1 218 ; et en 2021 74.96% soit 907 sur 1 214.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, entre 2020 et 2021, 19 inspecteurs N7 de moins pour un nombre d'éligibles équivalent, malgré 35 mesures co-financées !

En parallèle, une discussion s'est engagée sur les raisons de la diminution du nombre de candidats à cette VMF.

Les remontées sont unanimes sur certains constats, notamment :

- processus lourd et chronophage pour la constitution des dossiers pour les inspecteurs,
- processus lourd et chronophage pour l'encadrement pour la supervision des dossiers, la constitution des jurys et la réalisation des entretiens,
- découragement de ceux qui ont échoué plusieurs fois alors même que leurs compétences n'étaient pas en jeu, leur échec étant uniquement lié au fait « *qu'il n'y avait pas de place pour tout le monde* », ou parfois d'un « *mauvais entretien oral* » alors même que l'inspecteur a démontré la maîtrise de la fonction dans l'exercice de son activité...
- demandes d'engagement sur de trop nombreuses missions supplémentaires (sans accorder les réels moyens en temps) et/ou

obligation de réaliser plusieurs dossiers en grand déplacement sur une longue période afin de pouvoir simplement présenter son dossier...

Il est urgent de redonner le sens initial à ce parcours VMF, de simplifier les procédures et de mettre en place le suivi et le financement adéquat afin de garantir son accès à tous.

Dispositif d'accompagnement aux fonctions managériales

En 2021, 14 inspecteurs ont évolué vers des fonctions managériales (entre 60 et 70% au sein du contrôle) et depuis 2019, 6 inspecteurs ont intégré la formation initiale de l'EN3S.

Compte tenu des difficultés rencontrées dans l'exercice des missions, les passerelles vers d'autres métiers sont plus que jamais indispensables et elles ne sont pour l'instant ni suffisamment développées ni suffisamment connues.

ET L'AVENIR ... ?

Lors de nos échanges, la Caisse Nationale a pour la première fois reconnu les difficultés de recrutement qui existent pour notre métier. Les exemples d'abandon en cours de formation ne sont plus exceptionnels, les départs peu de temps après la certification non plus, sans compter les départs volontaires de l'institution.

Au-delà de la problématique de recrutement et de la formation initiale se posent également plus que jamais les questions sur les conditions réelles d'exercice de l'activité qui sont de plus en plus insoutenables.

- Peut-on se contenter de modules d'auto-formation pour certaines thématiques de la formation initiale ?
La réponse est non.
- Peut-on négliger les effets de la pandémie sur les stagiaires qui étaient en formation pendant cette période ?
La réponse est non.
- Peut-on laisser les tuteurs et moniteurs seuls dans le cadre du suivi pédagogique des stagiaires compte tenu de la réforme de la certification professionnelle ?
La réponse est non.
- Peut-on continuer à distiller ordre, contrordre et désordre sur les nouvelles missions qui se juxtaposent ?
La réponse est non.
- Peut-on demander des statistiques déconnectées du réel, en nombre de dossiers, en montant de cotisations contrôlées, en pourcentage de régularisations ?
La réponse est non.
- Peut-on continuer à faire semblant d'ignorer, les problèmes techniques liés à la mise en place de la DSN, les dysfonctionnement des outils, les retards de livraison des feuilles de calcul, l'absence de formation sur certains thèmes, l'absence de réponse aux questions « du terrain », les difficultés d'exercice liées aux effets de la pandémie sur les cotisants, les effets sur les procédures de contrôle de la mise en place du droit à l'erreur, la multiplicité des sources d'informations qui plus est potentiellement contradictoires... ?
La réponse est toujours non !

Aujourd'hui beaucoup de choses ne font plus sens dans notre métier, nombreux sont ceux qui ont des doutes sur leur aptitude à continuer à travailler dans de telles conditions sur le long, moyen ou même le court terme ! S'il faut impérativement une politique salariale à la hauteur dont la première bonne réponse est incontestablement l'augmentation de la valeur du point, d'autres pistes doivent également être trouvées afin de valoriser l'accroissement indéniable des connaissances nécessaires à l'exercice de l'activité. **Mais ce n'est pas tout.**

Il faut se donner les moyens des enjeux qui sont les nôtres.

Les nouvelles compétences, il est possible de les acquérir dès lors que de vraies formations sont dispensées en temps voulu avec des moyens adéquats sans recourir systématiquement aux formations en cascade. La diffusion d'une xième lettre collective qui s'ajoute (ou pas) à une autre entretient le volume des documents sans apporter de réponse. La mise en place du Boss bien loin d'être la source unique de référence comme annoncée, ne fait qu'engendrer de nouvelles incertitudes et contradictions en ce qu'il crée de nouveaux droits sans texte et en contradiction parfois avec les positions pourtant toujours en vigueur. Une seule source « normative » clairement ordonnée, à jour, et accessible en temps réel est incontournable.

Une fois ces compétences acquises et mises à jour au fil des modifications, une évolution majeure des objectifs en adéquation avec la réalité des difficultés et des missions supplémentaires, est indispensable.

Il en va de la crédibilité de la branche et de notre métier tout autant que de la sécurité et des conditions de travail des inspecteurs.

Il faut de la sécurité, de la stabilité, du soutien et de la confiance pour nos cotisants.

Il faut également de la sécurité, de la stabilité, du soutien et de la confiance pour tous les salariés de la branche y compris les inspecteurs du recouvrement.

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement



RPN CONVENTION COLLECTIVE DES PRATICIENS

CONSEILS DU 23 JUIN 2022

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

L'employeur avait précisé d'emblée en mai 2021 la méthode : il s'agira d'un avenant et non d'une révision CCN. Et le contexte de la négociation : nous n'étions pas dans une négociation salariale après l'échec de la négociation des employés et des cadres.

A la suite de la séance conclusive du 24 juin 2022 , nous faisons le constat suivant.

Sur le cumul d'activité l'employeur a effectué un exercice de transparence avec une volonté concrète de regarder le sujet, de trouver un équilibre sur le souhait partagé de répondre à des projets professionnels de nos confrères et les limites de l'exercice sans risque pour l'employeur. Cela se traduit concrètement par une possibilité de cumul d'activité avec les exercices salariés des établissements publics ou privés non lucratifs. La possibilité d'exercer en libéral est renvoyée à des adaptations réglementaires.

Sur le maintien de la qualification nous avons insisté dès le début de la négociation sur les conditions d'exigence différentes sur le territoire

des CDO (Conseil Département Ordre). Sur cette question et celle pendante de la re certification , la CNAM a inscrit sur ce point une clause de revoyure dans l'attente du décret d'application de la loi du 19/07/2021 . Dont acte .

Sur la classification (article 2)

- Nous avons souligné au SNFOCOS dès le début de cette négociation en mai 2021 l'absence de parcours professionnel pour les praticiens conseils de l'ARS avec la possibilité d'accéder aux niveaux C et D . C'est acté enfin dans la version définitive.
- Nous avons acté la proposition de l'employeur de mobiliser un niveau C sur

d'autres types d'exercice que celui de MCRA (Médecin Conseil Responsable Adjoint), sur un poste bien identifié en tant que tel, ouvert à candidature avec un engagement du salarié sur le moyen terme. **Il s'agit notamment de la reconnaissance du cumul des postes pour les MCCS** (Médecin Conseil Chef de Service) responsable d'ELSM, en charge de deux ELSM ou en charge d'un ELSM et d'une fonction régionale par ce passage au niveau C.

Nous avons rappelé notre attachement à la suppression de la notion de B technique et management. En insistant sur la fluidité des parcours, nécessaire entre les fonctions. Sur ce sujet nous n'avons pas été entendus.

Sur l'article 3 sur les niveaux de rémunération, le SNFOCOS était revenu dans les premières RPN sur sa proposition de rachat total ou partiel des points d'ancienneté pour augmenter le coefficient de base des premiers niveaux . *Le relèvement du coefficient de qualification des niveaux A a été renvoyé par l'employeur à une négociation ultérieure sur les salaires .*

Les modifications de cet avenant portent sur :

- **L'annualisation des points d'expérience professionnelle :** Les 30 points tous les 5 ans sont transformés en six points tous les ans. Le dispositif entrera en vigueur au 1er janvier 2023 avec un calendrier « adaptatif » sur les 4 prochaines années. Cette mesure favorise une progression salariale plus rapide des nouveaux médecins conseils recrutés.
- **La garantie minimum d'attribution de mesures individuelles** est diminuée de 30% à 25% . Les points d'expérience représentent selon l'employeur a minima

6% de mesures par an, qu'il était dès lors logique de soustraire de l'enveloppe. La détermination des syndicats présents n'a pas permis de maintenir 30% . Seul point obtenu par les syndicats : le maintien d'un quota régional de 30% de mesures et non national comme prévu dans la proposition initiale de l'employeur.

- **Le relèvement du coefficient maximum :** cette disposition de l'employeur sur les trois classifications, a été intégrée à cet avenant.

Sur l'article 4 nous avons souligné avec nos collègues de la CGC l'absence d'ambition de la CNAM sur l'incitation à la mobilité lors du passage à un niveau supérieur et demandé de vraies mesures incitatives.

- Avec 45 points de différentiel minimum combiné à la perte des points de contributions professionnelles, l'attractivité financière pour passer niveau B reste insuffisante, si on inclut le coût de la mobilité. En actant une augmentation de 5% lors du passage en B et en garantissant au minimum de 45 points à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis, l'employeur répond en partie à cette demande.

L'article 6 est revu

- **Prime de responsabilités spécifiques :** Nous actons la majoration de cette prime de 30 points des médecins conseils chefs de service de 20 points supplémentaires pour les médecins conseils responsables d'un seul échelon. *Cette prime de management sera maintenue pour les MCRE (Médecin Conseil Responsable ELSM) accédant au niveau C.*

Ces deux mesures ont pour ambition assumée par la CNAM d'inciter les médecins Conseils à postuler sur des postes niveau B, de nombreux postes de MCCS étant vacants.

Contribution supplémentaire sur un ou plusieurs échelons locaux autres que celui d'affectation

La reconnaissance de l'entraide sur site en distanciel était une demande des syndicats.

Nous actons :

- La valorisation de la journée d'entraide à 5 points y compris réalisée en télétravail
- Le maintien des 25 points maximum par mois et non 20 comme proposés au départ.

Il reste une clarification nécessaire sur le « en sus d'une activité habituelle ».

Pour la CNAM l'organisation régionale avec entraide pérenne (Pool EDP, Pool EDC) ne rentre pas dans ce dispositif.

L'article 15 acte le tutorat Les praticiens conseils exerçant une fonction de tuteur bénéficient de la prime visée au protocole d'accord du 19 décembre 2019

Le SNFOCOS souhaitait lors de cette négociation être novateur en intégrant dans la CCN des éléments du contexte actuel (cumul d'activité, re certification , reconnaissance entraide en distanciel , postes vacants de médecin conseil responsable ELSM)...). Nous devons nous positionner sur le texte proposé.

Le texte est ouvert à signature à partir du 11 juillet prochain.

Hélène Azoury, Secrétaire générale adjointe en charge des Praticiens Conseils, de la Branche Maladie et des Agences Régionales de Santé



COMMUNIQUÉ AG2R LA MONDIALE

GRÂCE AU BILAN DE PROTECTION SOCIALE, FAITES LE POINT SUR VOTRE SITUATION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

Etes-vous bien couvert ? Quel sera le montant de votre revenu à la retraite ? Vous souhaitez protéger votre conjoint, préparer un projet, ou financer les études de vos enfants : connaissez-vous réellement le niveau de vos revenus actuels ? Arrêt de travail, décès, départ à la retraite... nombreuses sont les questions que vous vous posez sur ces sujets, pour vous et vos proches. L'audit d'accompagnement sur la protection sociale d'AG2R LA MONDIALE, c'est :

- 1 - Un bilan offert et confidentiel
- 2 - Un conseiller expert à vos côtés
- 3 - Une visualisation de votre situation actuelle
- 4 - Une visualisation de votre situation optimisée
- 5 - Un accompagnement selon l'évolution de votre situation

Pour plus d'informations :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/chefs-d-entreprise-et-TNS/tous-nos-services/realiser-un-audit-de-protection-sociale>

Pour nous contacter :

<https://www.ag2rlamondiale.fr/contactez-nous>

Par téléphone : 0970 808 808 (Numéro non surtaxé)

5 minutes
pour prendre rendez-vous

1 heure
pour un bilan personnalisé
offert d'une valeur de 1 000 €

1 vie
de protection sociale complète



AG2R LA MONDIALE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AGIRC ARRCO

FO EXIGE UNE REVALORISATION DES PENSIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE – CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE DU 24 JUIN 2022



Circulaire confédérale

Secteur de l'Emploi et des Retraites

Numéro 112-2022

Réf. : FS/MB/LB

Paris, le 24 juin 2022

Conseil d'Administration de l'AGIRC ARRCO

FO exige une revalorisation des pensions de retraite complémentaire

Chères et chers camarades,

Objet

Le 22 juin 2022 se tenait le Conseil d'Administration de la fédération AGIRC ARRCO. Force Ouvrière a exigé une revalorisation forte des pensions, le plus rapidement possible. FO s'est également opposée au patronat qui souhaite ralentir l'envoi d'un courrier alertant sur les risques liés au transfert du recouvrement des cotisations vers l'ACOSS.

Pourquoi

Force Ouvrière a rappelé qu'il était primordial de revaloriser les pensions de retraites complémentaires dès cet été en compensant les effets de l'avenant de juillet dernier qui a induit une baisse de revalorisation de 0,5 point, puis de manière bien plus conséquente lors des négociations sur le sujet en novembre prochain pour s'aligner sur l'inflation.

FO a également demandé que soit envoyé un courrier, prévu par la fédération et accepté par les organisations depuis plusieurs mois, qui « rappelle solennellement l'attention de l'ensemble des parties prenantes du projet sur les risques d'une mise en œuvre du transfert du recouvrement des cotisations de la retraite complémentaire au 1er janvier 2023 ». Le patronat et la CFDT souhaitent temporiser sur l'envoi de ce courrier.

Enfin, FO a rappelé que les Institutions de retraites complémentaires (IRC) doivent être pleinement consultées dans l'élaboration du COM (contrat d'objectifs et de moyens) qui est actuellement en élaboration.

Sur ces sujets, une déclaration de Force Ouvrière a été lue devant le Conseil pour rappeler nos prises de position. Vous trouverez cette déclaration en PJ.

Principaux points

FO a rappelé son opposition à l'avenant de juillet dernier qui a instauré une minoration des revalorisations de 0.5 point, avenant qui avait été signé prématurément alors que l'on ne connaissait pas encore l'impact de la crise sur le niveau des réserves du régime. De même, les pensions du régime de base vont être revalorisées de 4 % en juillet (effectif sur les retraites versées en août), ce qui reste faible en comparaison avec la perte de pouvoir d'achat subies par les retraités ces dernières années et depuis le début de la vague d'inflation. Dans ce contexte, FO a indiqué qu'il serait inacceptable que les retraites complémentaires ne soient pas également revalorisées. Nous avons demandé que dès cet été

FO // Circulaire confédérale //

l'effet de l'avenant soit compensé, puis qu'en novembre prochain une revalorisation conséquente soit adoptée afin de compenser la perte de pouvoir d'achat des retraités.

À la suite de l'intervention de FO, les membres du Conseil ont décidé qu'une décision serait prise au Conseil d'administration d'octobre pour revaloriser les pensions en novembre après examen des variantes en France et en Europe. Il y aurait alors un rattrapage automatique de 0.1 % et une marge de manœuvre du Conseil de 0,2 à 0,5 %. La CFE CGC et la CGT ont rejoint la déclaration de FO. Il a été demandé que la Commission paritaire puisse se réunir rapidement pour décider de la revalorisation.

Concernant le courrier qui avait été rédigé par le Conseil d'administration pour interpeller les parties prenantes des risques liés au transfert du recouvrement vers l'ACOSS, le patronat a demandé un vote pour retarder l'envoi du courrier. FO a voté contre et a rappelé dans sa déclaration l'importance d'alerter rapidement sur le sujet.

Enfin, FO a également rappelé au Conseil l'importance de la consultation des IRC dans l'élaboration du COM. Il s'agit d'un contrat avec des obligations respectives et les IRC doivent donc être consultées en toute transparence.

Annexe

Déclaration de FO au CA du 22 juin 2022.

Amitiés syndicales,

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général



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

POUR ADHÉRER AU SNFOCOS

Contactez le syndicat SNFOCOS présent dans votre organisme ou à défaut, le SNFOCOS National : 2 rue de la Michodière 75002 Paris 01 47 42 31 23

snfocos@snfocos.fr ou adhérez via le formulaire en ligne sur <https://snfocos.org/adherer/>

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'AGIRC ARRCO

DÉCLARATION DE FORCE OUVRIÈRE



Annexe circ. n° 112-2022

DECLARATION FORCE OUVRIERE Conseil d'administration AGIRC ARRCO - juin 2022

En premier lieu, Force Ouvrière souhaite rappeler au Conseil d'administration sa vive opposition à l'avenant de juillet dernier, qui a mis en place une baisse de 0,5 point de la revalorisation des pensions de retraités. Nous avons refusé de signer cet avenant car il faisait injustement peser le coût de la crise covid sur nos retraités. FO avait souligné qu'il fallait attendre de connaître les chiffres exacts de l'impact de la crise avant de conclure un avenant, et avait rappelé cette position au Conseil d'administration. Nous avons vu juste : en mars dernier, la présentation des comptes du régime AGIRC-ARRCO en Conseil d'administration montrait que le total des actifs en représentation de la réserve technique de financement était en hausse et s'élevait à 68 981 millions d'euros au 31 décembre 2021. Cette somme représente l'équivalent de presque 10 mois de prestations, ce qui est bien supérieur à l'objectif des 6 mois de réserves.

Cette situation démontre que la signature de cet avenant pénalisant pour les retraités aurait pu être évitée. Les signataires se sont précipités pour limiter la revalorisation des pensions alors même que l'issue de la crise était incertaine et que l'état des réserves n'était pas inquiétant.

En conséquence, FO exige des compensations pour les retraités pénalisés injustement alors que certains subissent déjà l'instauration d'un malus (-10 % pendant trois ans), quand ils liquident leur retraite à l'âge du taux plein, instauré en 2015 par les mêmes signataires.

FO demande donc dès à présent la suppression de cette minoration et une compensation pour les pertes subies, soit une revalorisation de 0,5 à 1 point dès cet été. Nous rappelons que les pensions du régime de base vont être revalorisées de 4 % dès le mois de juillet avec effet sur les pensions versées en août. Considérant le contexte économique actuel extrêmement difficile pour le pouvoir d'achat pour les Français, il serait incompréhensible pour les assurés que le régime AGIRC ARRCO ne prenne pas aussi des mesures de revalorisation le plus rapidement possible, surtout après que la fédération a communiqué sur ses résultats exceptionnels de 2021. Nous réaffirmons que les recettes du régime AGIRC ARRCO ont pour but d'alimenter les pensions et non pas des réserves. Ainsi, après une faible revalorisation dès cet été pour compenser les effets de l'avenant de juillet dernier, nous demanderons en novembre une revalorisation conséquente des pensions, d'au moins du montant de l'inflation.

Par ailleurs, FO souhaite rappeler également son opposition au projet de transfert de recouvrement, l'inquiétude qu'il suscite et les interrogations autour de sa mise en place. FO demande à nouveau que soit envoyé le courrier qui a été préparé au nom de la Fédération et accepté par les organisations, et cela sans délai. D'ailleurs AG2R La Mondiale a alerté par courrier la fédération sur ce sujet la semaine passée. Le transfert devant pour le moment avoir lieu le 1er janvier 2023, il n'est pas raisonnable de continuer à attendre sans agir.

Enfin, Force Ouvrière souhaite également alerter les administrateurs sur les inquiétudes suscitées par le projet de COM au sein des IRC. Le COM est signé entre la fédération et les IRC. Il comprend des obligations réciproques (art. 144 de l'ANI de 2017 ci-dessous) : il est essentiel que les institutions soient associées au processus d'élaboration du COM en toute transparence et que les administrateurs soient

tenus informés et écoutés. FO demande donc plus de concertation et une meilleure prise en compte des demandes des IRC.

Article 144 de l'ANI 2017 : Contrats d'objectifs et de moyens entre l'institution et la Fédération

Le contrat d'objectifs et de moyens fixe les principes, objectifs, moyens et indicateurs destinés à s'assurer de la mise en œuvre efficiente du régime par les institutions et la Fédération. Il prévoit à ce titre des obligations réciproques sur des niveaux de qualité de service homogènes et satisfaisants sur les grandes fonctions de l'institution en particulier celles définies par le code de la Sécurité sociale vis-à-vis des entreprises, des participants et des retraités ainsi que sur l'optimisation des coûts de gestion et d'action sociale. Ces obligations engagent la Fédération et chaque institution de retraite complémentaire en lien avec les missions et les enjeux prioritaires du régime. Le contrat-cadre d'objectifs et de moyens pour la gestion du régime est fixé par le Conseil d'administration de la Fédération pour une durée de 4 ans. Le contrat d'objectifs et de moyens est conclu entre la Fédération et chaque institution gestionnaire afin de mettre en œuvre et décliner les dispositions arrêtées à l'alinéa précédent. Le respect dudit contrat fait l'objet d'un suivi trimestriel et d'une évaluation en fin de période.

AGENDA

5 juillet 2022 :
RPN COG de l'UCANSS
2022-2026

6 juillet 2022 :
Délégation Régionale
d'Ile de France du
SNFOCOS

11 juillet 2022 :
RPN Ségur de la Santé

12 juillet 2022 :
RPN Formation
professionnelle

13 juillet 2022 :
Bureau national du
SNFOCOS

NOS PARTENAIRES

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

 **malakoff
humanis**
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



AG2R LA MONDIALE

Amundi | Épargne Salariale
& Retraite

 **AÉSIO
MUTUELLE**

OCIRP
protéger. agir. soutenir

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)