



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

La lettre de La Michodière

N°40-2022 – 8 décembre 2022

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



EDITO

« TOUTES LES ENTREPRISES QUI LE PEUVENT DOIVENT AUGMENTER LES SALAIRES » ELISABETH BORNE

Avec les hausses automatiques, le Smic, en un an, a été revalorisé de 8%. Grace aux revalorisations des minima sociaux et des seuils de la prime d'activité, la France, indique Madame Borne, « a le dispositif le plus protecteur du salaire minimum ».

La Première ministre ajoute : « **toutes les entreprises qui le peuvent doivent augmenter les salaires** ». Toujours selon Madame Borne : « **C'est du dialogue social que viendra la réponse**. Le dialogue social, c'est se mettre autour de la table, c'est respecter les accords majoritaires, c'est chercher des compromis ».

Pendant ce temps, en réponse à une organisation syndicale nationale, **le Comex et l'UCANSS « savent ce qu'ils ont à faire vis-à-vis de la tutelle »**.

Nous craignons le pire lorsqu'on écoute le DG de la CNAM qui indique en introduction de la dernière INC Maladie : « avec les mesures bas salaires, la prime de 200 euros et le 0,9% d'augmentation annualisé (+3,5% au 1^{er} octobre), l'effort est significatif pour 2022 ».

Significatif mais très loin d'être suffisant, c'est ce que nous avons répété [par courrier interfédéral avec le SNFOCOS au Ministère](#).

Et comme, la mobilisation repart pour les salaires et arrive contre la réforme des Retraites, le SNFOCOS démarre sa mobilisation le 13 décembre prochain, journée de RPN sur les salaires à l'UCANSS.

Restons mobilisés et agissons, car le compte n'y est toujours pas !

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG

« Toutes les entreprises qui le peuvent doivent augmenter les salaires. » Elisabeth Borne

Page 2 : Salaires

Retrouvez l'édito du

Secrétaire général de la FEC

FO : « Contre l'inflation et la vie chère mobilisons-nous pour l'augmentation générale des salaires »

Mobilisation du 13 décembre

2022 pour les salaires Flash

info du SNFOCOS du 7

décembre

Page 3 : Communiqué

intersyndical du 5 décembre

2022

Retraites : Prêt-es à la mobilisation (en janvier)

Page 4 : Retraites

Favoriser l'emploi des seniors

ne justifie pas le recul de

l'âge du départ en retraite

Pages 5 à 6 : INC Maladie du

1^{er} décembre 2022 Si loin, si

proche ... Compte rendu du

SNFOCOS

Pages 6 à 7 : INC Retraite du

2 décembre 2022 Compte

rendu du SNFOCOS

Page 8 : Inspecteurs du

Recouvrement Réunion

d'échanges avec l'UCANSS et

l'URSSAF CN du 6 décembre

2022

Pages 8 à 9 : Réunion des

cadres SNFOCOS des régions

Bretagne, Normandie et Pays

de Loire

Page 9 : Agenda



SALAIRES

RETROUVEZ L'ÉDITO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FEC-FO :

« CONTRE L'INFLATION ET LA VIE CHÈRE
MOBILISONS-NOUS POUR L'AUGMENTATION
GÉNÉRALE DES SALAIRES »

MOBILISATION DU 13 DÉCEMBRE 2022 POUR LES SALAIRES

FLASH INFO DU SNFOCOS DU 7 DÉCEMBRE



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

SALAIRES

LE SNFOCOS SE MOBILISE POUR UNE REVALORISATION

7 décembre 2022

De nouvelles négociations salariales pour l'année 2023 vont débiter le 13 décembre prochain à l'UCANSS.

Les 3,5 % d'augmentation signés par le SNFOCOS en octobre dernier ne doivent pas signifier pour la tutelle un solde de tout compte pour 2022.

Tout le monde savait que la RPN Salaires du 13 décembre 2022 serait un rendez-vous attendu par le personnel de la Sécurité sociale.

L'interfédérale et le SNFOCOS ont interpellé le ministère pour cette clause de revoyure 2022 et appellent à une mobilisation générale et à des rassemblements en AG ou mouvements de grève

le 13 décembre prochain !



→ Pour l'augmentation de la valeur du point, dans un contexte inflationniste inédit !



→ pour l'instauration d'un vrai dialogue social sur la question des salaires des personnels de la Sécu !

Restons mobilisés car le compte n'y est pas !

www.snfocos.org – snfocos@snfocos.fr – 2 rue de la Michodière 75002 Paris – 01 47 72 31 23

Flash INFO SALAIRES
7 décembre 2022



COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 5 DÉCEMBRE 2022

RETRAITES : PRÊT-ES À LA MOBILISATION (EN JANVIER)



Communiqué intersyndical Retraites : prêt-es à la mobilisation

Les consultations en cours concernant notre système de retraite ont été une nouvelle occasion pour les organisations syndicales de faire des propositions dont aucune ne nécessite une réforme paramétrique. Le système par répartition n'est pas en danger, y compris pour les jeunes générations. Le gouvernement instrumentalise la situation financière du système de retraites et affirme, à tort, que le recul de l'âge légal de la retraite est un impératif.

De premiers arbitrages seraient ainsi rendus en ce sens dès la mi-décembre. Au moment où le contexte social, environnemental et économique est particulièrement difficile pour une partie croissante de la population, le gouvernement, en s'entêtant, porterait l'entière responsabilité d'un conflit social majeur.

Les organisations syndicales réaffirment qu'elles sont, comme la très grande majorité de la population, fermement opposées à tout recul de l'âge légal de départ en retraite comme à toute augmentation de la durée de cotisation. La jeunesse, déjà fortement touchée par la précarité, serait fortement impactée par ce projet. Pour l'intersyndicale, des alternatives, y compris financières, existent pour améliorer les fins de carrière et les montants des pensions tout en faisant reculer les inégalités touchant particulièrement les femmes.

Les organisations syndicales et de jeunesse ont d'ores et déjà décidé de se revoir le jour-même des annonces gouvernementales. Elles réaffirment leur détermination à construire ensemble les mobilisations passant en particulier par une première date de mobilisation unitaire avec grèves et manifestations en janvier si le gouvernement demeurerait arcbouté sur son projet.

Les Lilas le 5 décembre 2022

RETRAITES



FAVORISER L'EMPLOI DES SENIORS NE JUSTIFIE PAS LE REcul DE L'ÂGE DU DÉPART EN RETRAITE

Pour rappel, le taux d'emploi des 55-64 ans était en moyenne de 56 % en 2021, inférieur à la moyenne européenne (59 %). Celui des 60-64 ans de 33,1 %, soit 12 points derrière la moyenne des pays de l'Union européenne.

La grande majorité des Français rejette l'un des arguments mis en avant par l'exécutif dans le cadre de la réforme à venir, à savoir les effets bénéfiques attendus du passage de 62 ans à 64 ans ou plus sur le pourcentage de seniors au travail (sondage Elabe). Au contraire, ils pensent que reculer l'âge légal mettra plus de seniors au chômage ».

Nathalie Chusseau, professeur d'économie et chercheur à la chaire TDTE, invitée à une conférence organisée par l'OCIRP, a la même analyse. Elle "ne voit pas en quoi le recul de l'âge de départ stimulerait l'emploi des seniors". Elle ajoute que pour favoriser l'emploi des seniors, des pistes sont connues : améliorer les conditions de travail et l'accès à la formation continue, prévoir des incitations fiscales... Elle propose « pourquoi pas un label pour les entreprises vertueuses » ?

L'âge des salariés est trop souvent une variable d'ajustement pour les entreprises en cas de réduction des effectifs.

On sait que 40% des personnes qui liquident leur retraite sont inactives (au chômage ou en invalidité) ce qui représente un coût élevé pour la protection sociale.

Pour le réduire, des activités sociales pourraient être encouragées à la fois pour les seniors en emploi, qui pourraient y consacrer une partie de leur temps de travail, mais aussi pour les retraités. « Ces activités ont des effets très positifs en termes de bien-être, santé mentale, prévention de l'isolement et de la dépendance, mais aussi de services rendus à la société, et ont donc un impact sur la réduction des coûts sociaux », indique Nathalie Chusseau.

Comme cette économiste et les Français dans leur majorité, le SNFOCOS rejette l'argument selon lequel le recul de l'âge de départ à la retraite aurait des effets bénéfiques pour l'emploi des seniors.

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



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



INC MALADIE DU 1^{er} DÉCEMBRE 2022

SI LOIN, SI PROCHE ...

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Une INC maladie s'est tenue en format mixte le 1^{er} décembre 2022, prévoyant 3 points à l'ordre du jour :

- Bilan de la COG 2017-2021 et orientations de la prochaine COG
- Projet de transfert des centres de santé aux UGECAM
- Etat des lieux du turn over.

S'agissant de la COG, il faut croire que les données fournies par la CNAM sont lues différemment par les organisations syndicales d'un côté et la Direction de la CNAM de l'autre...et que le COG Tour au cours duquel le DG se rend dans les organismes locaux ne suffit pas à appréhender l'ampleur de la situation.

En effet, alors même que les chiffres et les remontées des organisations syndicales semblent s'accorder pour dire que le personnel est épuisé, souffre d'un manque de reconnaissance et de moyens, et que la COG (combinée à la crise sanitaire) explique la dégradation des conditions de travail, il nous est expliqué que la CNAM a fait face aux années exceptionnelles en aidant les caisses, en obtenant un inédit avenant à la COG et en créant une task force, ce qui a contribué à absorber les flux importants et retrouver des délais compatibles avec les objectifs COG.

Quant à la reconnaissance financière, le DG juge que la conjugaison des mesures bas salaires prises cette année (qui ont de fait nourri le tassement des salaires et entretenu les crispations et l'insatisfaction d'une grande partie des salariés) et de la mesure générale de revalorisation de 3,5% constituent un niveau de reconnaissance significatif.

Quant au sujet de l'inflation, Monsieur Fatome répond qu'il reste un sujet important qui conserve l'attention du COMEX, y compris pour 2023.

Pourtant, dans la presse spécialisée, Monsieur Fatome sait démontrer un caractère plus volontariste : « *nous sommes lucides sur l'état de la situation, qui peut provoquer à la fois, du côté des patients, des difficultés d'accès aux soins, et, du côté des médecins libéraux, de l'épuisement professionnel ou des dégradations des conditions de travail. Cette situation est surmontable parce que nous voulons donner à la médecine libérale les moyens organisationnels, financiers, en termes de ressources humaines, pour pouvoir surmonter ces problèmes* ». **Le personnel de la Branche Maladie, y compris ceux des UGECAM et des CARSAT, aspire à bénéficier du même niveau d'écoute et de reconnaissance que les médecins libéraux !**

En l'état, et dans le prolongement des négociations qui avaient été menées au sujet de la classification, la CNAM semble encore s'inscrire dans une logique d'attractivité (la future COG traitera de ce sujet et de la promotion des emplois ainsi que de la marque employeur), au détriment de la fidélisation et de la reconnaissance financière des salariés actuels.

S'agissant de l'évolution des centres de santé, la CNAM insiste sur le fait que seuls les centres de santé sont concernés, pas les centres d'examen de santé, et qu'une attention particulière sera portée au niveau de l'accompagnement.

Monsieur Fatome a en outre insisté pour rappeler que les personnels des centres de santé (un peu plus de 600 personnes) relèvent de la même branche et de la même convention collective que les UGECAM.

La CNAM explique que lors de la création des UGECAM, la question des centres de santé ne s'est pas posée mais se pose désormais face aux difficultés (financières et de recrutement) connues par certains centres.

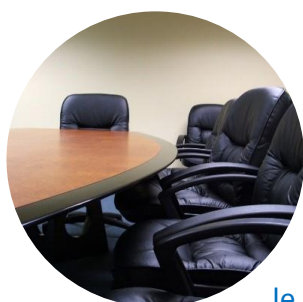
Face à une problématique métier connue également dans certains établissements UGECAM, l'intérêt de pouvoir organiser des parcours de soins via ces rapprochements a été envisagé par la Direction du Groupe UGECAM, laquelle consacrera un point sur ce sujet lors de l'INC UGECAM du 13 décembre prochain.

Enfin, s'agissant du turn over, si les départs en retraite demeurent le premier motif de départ, la tendance haussière des démissions se constate depuis 2015 : de 326 en 2015, le chiffre a grimpé à 720 en 2021 et déjà 837 à fin octobre 2022 (âge moyen du démissionnaire : 38 ans / ancienneté moyenne : 8 ans dans l'institution).

A noter que l'UCANSS a élaboré un questionnaire à destination de ceux qui souhaitent démissionner ou bénéficier d'une rupture conventionnelle. L'étude, démarrée en octobre 2022 pour 1 an, vise à interroger les motivations de ceux qui veulent quitter l'institution.

La frustration prédomine donc à l'issue de cette instance qui n'a pas permis d'obtenir d'éléments rassurants quant à une amélioration des conditions de travail (par des embauches pérennes, des rémunérations valorisantes pour fidéliser, des outils informatiques opérationnels...).

Chafik El Aougri, Secrétaire national en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire



INC RETRAITE DU 2 DÉCEMBRE 2022

COMPTE RENDU DU SNFOCOS

La dernière Instance Nationale de Concertation dédiée à la Branche Retraite s'est tenue le 2 décembre 2022 en format mixte. Elle devait être l'occasion d'évoquer 3 points :

- Bilan COG 2018-2022 et principales intentions de la COG 2023-2027
- Rénovation de la politique d'accueil : point d'étape
- Plan de sobriété énergétique de la Branche retraite.

Le point relatif aux COG fut celui qui a occupé l'essentiel de la réunion. Ce fut l'occasion pour Monsieur Villard d'apporter les précisions suivantes :

- S'agissant du stock de dossiers, la Direction de la CNAV accueille favorablement la hausse. En effet, elle y voit l'illustration de l'atteinte de l'objectif COG visant à accompagner les assurés pour déposer les dossiers plus tôt, et plus un dossier est déposé en amont, plus il reste en stock. D'après les chiffres de la CNAV, la branche devrait avoir mis en paiement 840 000 dossiers sur 2022, contre 760 000 en 2021, une hausse permise grâce aux gains de productivité obtenus grâce à SYRCA et non grâce aux CDD ou aux heures supplémentaires selon la CNAV. D'après la direction de la CNAV, le volume de CDD (annoncé à 400 et équivalent au volume d'intérimaires) est très faible au regard des effectifs de la branche et procède surtout de remplacements au titre de congés maternité. Quant aux heures supplémentaires, elles ne sont imposées dans aucune CARSAT mais proposées au personnel sur la base du volontariat à hauteur d'un samedi/mois en général, avec un succès modéré.

- La digitalisation du parcours procède, selon la CNAV, d'un « instrument majeur de lutte contre le non recours », notamment en le complétant par l'apport des partenaires de la Branche. Le numérique n'a d'ailleurs pas aggravé la situation puisque, toujours selon la CNAV et ses données, les dépôts tardifs ont diminué sur la COG actuelle.
- En matière de dossiers en rupture de paiement, la CNAV estime être confrontée à un niveau incompressible d'environ 10 000 dossiers pour lesquels le retard n'est pas imputable au personnel ou aux outils.
- S'agissant des trajectoires d'effectifs pour la prochaine COG, Monsieur Villard n'a voulu fournir aucun chiffre. La Direction se limitant à indiquer que la CNAV mène actuellement des simulations pour comparer les charges et les ressources pour les années à venir, et quantifier les besoins d'effectifs, difficile d'imaginer que la prochaine COG puisse marquer la fin des suppressions de postes...a fortiori à l'aune des gains de productivité annoncés par la CNAV et alors que le gouvernement entend imposer sa réforme des retraites basée sur un allongement des durées de cotisations et un report de l'âge légal.

S'agissant de la politique d'accueil, Monsieur Villard a rappelé que la baisse tendancielle de la place accordée à l'accueil spontané est une politique assumée et engagée avant la crise sanitaire. Le Directeur de la CNAV explique en effet que la complexité des dossiers de retraite nécessite un temps de préparation des RDV alors que l'accueil spontané offre une qualité de service dégradée en la matière.

Monsieur Villard estime d'ailleurs que l'outil de prise de RDV, quoique victime de son succès, contribue à la hausse des RDV. Et d'ajouter qu'il souhaite accroître la capacité de RDV dans la prochaine COG.

Sur la sobriété énergétique, si le point n'a pas été abordé, Monsieur Villard avait tout de même pris le soin d'indiquer lors des échanges en début de réunion que la politique de la Branche a été de fixer des lignes directrices avec des mesures socles impératives et un panel de solutions possibles. Le niveau de chauffage relève ainsi des mesures socles alors que la fermeture relève du panel des solutions possibles dans le cadre du dialogue social local. Concrètement, la CNAV incite les organismes à revenir sur le caractère facultatif et volontaire du télétravail en recommandant la « mise en œuvre de journées ou périodes de télétravail généralisées au cœur de l'hiver (Ex : semaine du 24 au 31/12). Parmi les autres mesures du panel, citons : la « rationalisation de l'implantation des activités dans les bâtiments (sanctuarisation d'espaces non chauffés / climatisés) », des « suppressions/priorisations des déplacements » dans le cadre de la mobilité durable, la « réduction du nombre de points d'eau chaude dans les sanitaires (hors douche) »...

Enfin, à en croire la Direction de la CNAV, le portrait alarmiste dressé par les organisations syndicales et la presse relève du ressenti et les droits d'alerte lancés dans au moins 3 CARSAT ne relèvent que de situations locales !

Chafik El Aougri, Secrétaire national en charge des affaires juridiques, de la formation professionnelle et de l'assurance santé complémentaire



INSPECTEURS DU RECOUVREMENT

RÉUNION D'ÉCHANGES AVEC L'UCANSS ET L'URSSAF CAISSE NATIONALE (CN) DU 6 DÉCEMBRE 2022

Nous avons été reçus le 6 décembre dernier, par l'UCANSS qui nous a fait une restitution de sa réunion du 30 novembre avec les représentants du collectif d'inspecteurs (qui pour rappel avait initié une pétition ayant recueilli près de 800 signatures en France).

Nous avons pris acte que cette réunion, hors format institutionnel, n'avait finalement pour but que de nous faire **un compte rendu des échanges qui avaient eu lieu avec ce collectif**.

Il en ressort que l'URSSAF CN est prête à s'engager sur des pistes d'amélioration relatives à l'organisation et aux conditions de travail renvoyant les questions de rémunération à l'UCANSS. Cette dernière ayant annoncé que les perspectives d'ouverture de négociations, s'agissant de la classification, n'étaient envisagées qu'à partir de 2024.

Cette réponse faite au collectif est purement inacceptable.

Nous rappelons que depuis septembre et à nouveau en novembre nous avons demandé l'ouverture de véritables négociations dans le cadre institutionnel et paritaire, tant sur le volet métier vis-à-vis de l'URSSAF CN que sur les aspects de rémunération vis-à-vis de l'UCANSS.

Et qu'à ce titre les ajustements demandés ne sauraient attendre l'hypothétique mise en place d'une nouvelle classification.

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS



RÉUNION DES CADRES SNFOCOS DES RÉGIONS BRETAGNE, NORMANDIE ET PAYS DE LOIRE

LE 30 NOVEMBRE 2022 À L'UD FO DE RENNES

En présence du Secrétaire de l'UD FO 35, Fabrice LERESTIF, qui a introduit notre réunion et de notre Secrétaire général Bruno GASPARDINI, cette réunion interrégionale a permis à une douzaine de délégués d'échanger notamment sur la situation et l'évolution des métiers de l'Encadrement dans les branches de la Sécurité sociale, sur des sujets d'actualité tels que la Réforme inacceptable concernant nos retraites et la problématique des salaires dans l'Institution avec la négociation RPN UCANSS à venir le 13 décembre.



Des problématiques communes ont aussi été ciblées et exposées par les délégués régionaux, échangées entre les participants, pour mettre en œuvre des actions pour maintenir et renforcer la syndicalisation des cadres actifs et retraités et faire aboutir des revendications en lien avec la plateforme revendicative des Cadres élaborée par le SNFOCOS.

Afin de poursuivre la mise en œuvre d'actions communes pour la défense des intérêts des cadres de nos régions, une prochaine date de travail a été fixée à la fin du 1^{er} trimestre 2023.

Christophe Rabot, Secrétaire National en charge de la Branche Famille et des Cadres



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/>

AGENDA

8 décembre 2022 :

Délégation Régionale d'Ile de France (DRIF)

12 décembre 2022 :

CPP ARS SNFOCOS

13 décembre 2022 :

Mobilisation pour la revalorisation salariale

RPN Négociation salariale

INC Groupe UGECAM

14 décembre 2022 :

CPP ADD du SNFOCOS

15 décembre 2022 :

CPP Retraités du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES

Amundi | Épargne Salariale & Retraite

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

 **AG2R LA MONDIALE**

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

 **AÉSIO MUTUELLE**

 **OCIRP**
protéger. agir. soutenir

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

Un espace client dédié en ligne pour vous et vos salariés

Quels avantages pour vous ?

Affiliation et/ou radiation de vos salariés.
Consulter et suivre vos demandes.

Quels avantages pour vos salariés ?

Consultation en ligne

- Les niveaux de couverture Santé
- L'historique des remboursements
- Les coordonnées dédiés des interlocuteurs AG2R LA MONDIALE
- Conseils et bonnes pratiques

Actes en ligne

- Demandes de remboursements
- Télécharger sa carte de tiers payant
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Un gain de coût et de temps dans la gestion de votre santé.

Pour créer votre espace client, rendez-vous sur :

<https://inscription.ag2rmondiale.fr/inscriptions/>

