

22 Janvier 2020

## **NON au démantèlement et à l'étatisation de la branche vieillesse** **Exigeons que le réseau des Carsat soit au cœur du futur système universel de retraite**

Si on peut partager la philosophie du projet de loi instituant un système universel de retraite plus juste et plus égalitaire en ce qu'elle rejoint les fondements mêmes de la sécurité sociale, il ne peut aucunement justifier le démantèlement à la hussarde du réseau des caisses vieillesse.

Moins d'un mois après la suppression définitive du RSI, la disparition de la CNAV et des Carsat est déjà programmée et sera effective au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

« **La centralisation des caisses de retraite est bien sûr plutôt logique au regard de la volonté de mettre en place un régime unique/... / Mais, ... la transition apparaît bien brutale, même risquée au regard des enjeux... / peu réfléchie et coûteuse** » !!!

Ces propos ne sont pas tenus par un contestataire, mais par un ancien directeur général de la CNAV, fin-connaisseur du dossier.

Le projet de loi organise une **Etatisation rapide** de l'ensemble des régimes de retraite au détriment des partenaires sociaux qu'il dépossède de leurs compétences de gestionnaires des caisses retraite du régime général, de l'Agirc-Arrco et des professions libérales.

- ✓ **1<sup>er</sup> décembre 2020** : création de la Caisse Nationale du Régime Universelle (CNRU), établissement public piloté par un directeur général qui mettra sous tutelle les régimes de retraite. Ce nouvel organisme sera doté d'un Conseil d'Administration qualifié de « Paritaire » sans l'être vraiment.
- ✓ **1<sup>er</sup> juillet 2022** : Suppression de la CNAV et des Carsat qui deviennent des établissements territoriaux sans personnalité morale, et se fondent avec le réseau des caisses AGIRC/ARRCO et les autres caisses de retraite.
- ✓ **1<sup>er</sup> juillet 2022** : Reprise de la gestion du risque « Accidents du travail / Maladies professionnelles » par d'autres organismes ...

Ces orientations et leur cadencement sont révélateurs du **dessaisissement du réseau des organismes de sécurité sociale de la branche vieillesse** dans la mise en œuvre de la réforme instituant le système universel de retraite, alors même que leur savoir-faire dans la liquidation et le calcul des pensions de millions d'assurés restera essentiel.

Les responsables publics seraient bien inspirés de se remémorer la **catastrophe industrielle** de l'après création du RSI, avec la mise en place de l'Interlocuteur Social Unique, pour éviter de reproduire l'erreur et les impacts dévastateurs d'une fusion trop rapide et non maîtrisée des organisations et de leurs systèmes d'information complexes.

Sur le plan social, l'intégration des personnels des organismes de la branche vieillesse au sein de l'établissement public CNRU et des établissements territoriaux non dotés de la personnalité morale, pose de **multiples questions sur leur devenir professionnel** :

- ↪ Qui sera l'employeur du personnel des établissements territoriaux ?
- ↪ Les conventions collectives des trois catégories de personnels seront-elles maintenues ?
- ↪ Quelles seront les modalités de transfert des contrats de travail...

A court terme, les **effets psycho-sociaux** collectifs de cette réforme ne doivent pas être négligés, notamment pour une partie des personnels issus du réseau des ex-caisses RSI qui, à peine sont-ils arrivés au sein des Carsat et déploient des efforts d'adaptation et d'intégration, doivent déjà se projeter dans une nouvelle remise en question de leur statut.

\*\*\*

\*

S'agissant des **agents de direction** que l'**UNSA ADOSS** représente et défend spécialement, l'**Etatisation de la branche vieillesse** génère d'autres questions toutes aussi sensibles :

- ↳ Quel sera le statut et la nature du contrat de travail des agents de direction de la CNRU et des établissements territoriaux ?
- ↳ La transformation des organismes de sécurité sociale en établissement public national ou territorial aura-t-elle des effets sur les règles de mobilité existantes ?

**En raison de son origine et de son histoire récente, l'UNSA ADOSS est bien placée pour apprécier les effets particuliers des réformes structurelles sur les agents de direction.**

Ainsi, si la majorité des acteurs s'accorde aujourd'hui pour dresser un bilan précis et globalement positif de la récente intégration des employés et des cadres des caisses déléguées SSI dans les différents organismes de la sécurité sociale, aucune organisation syndicale n'a eu connaissance d'un moindre bilan pour les agents de direction.

- Combien d'agents de direction ont accepté leur affectation dans un organisme ?
- Combien de directeurs ou d'agent-comptables sont provisoirement rattachés à une caisse nationale sans mission réellement définie dans l'attente d'une hypothétique affectation ?
- Y a-t-il eu des départs négociés (officiellement non) et si oui, combien et selon quelles modalités ?

Au-delà des bilans officiels qui tardent à venir, nous savons au regard des remontées du terrain et des témoignages que de nombreux repositionnements n'ont pas donné satisfaction. Nos collègues de la branche vieillesse risquent fort de ne pas être mieux considérés.

Dans le cadre particulier des réformes structurelles, les instances décisionnelles nationales ont maintenu une **véritable opacité sur la gestion RH des personnels de direction.**

**L'UNSA ADOSS s'emploiera, entre autres revendications, à clarifier leur situation dans les prochains mois et à obtenir des garanties pour que les agents de direction ne soient pas les variables d'ajustement de cette nouvelle réforme.**