



La lettre de La Michodière

N°13-2018 – 5 avril 2018

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



Intégration des salariés du RSI au Régime Général Plate forme revendicative du SNFOCOS

Le SNFOCOS demande l'intégration, dans l'accord d'accompagnement, des principes fondamentaux de non licenciement et d'absence de toute mobilité géographique imposée.

GARANTIR la rémunération

Nous demandons le maintien de tous les éléments de rémunération, quels que soient les postes occupés dans l'une des caisses du Régime général à compter du 1^{er} janvier 2020.

Notamment :

- ✓ les primes (prime annuelle de mission, gratification annuelle, allocation vacances, etc...);
- ✓ les indemnités (logement, transports, responsabilité fondés de pouvoir, déplacements professionnels, repas et nuitées, mobilité géographique volontaire, aide à la recherche du logement, frais de double résidence, frais de déménagement, etc...);
- ✓ la reprise de l'ancienneté en tant que telle et non réintégrée dans le salaire de base ;
- ✓ les parts variables ;
- ✓ le Compte Epargne Temps (maintien des droits d'acquisition et transfert des droits acquis) ;
- ✓ le maintien de toutes les dispositions conventionnelles.

GARANTIR le niveau de qualification

Le salarié doit retrouver un niveau de qualification identique dans son nouveau poste au Régime général, ce qui implique un même champ de responsabilités et des fonctions équivalentes.

SOMMAIRE

Page 1-2 :

Intégration des salariés du RSI au Régime Général : plate forme revendicative du snfocos

Page 3 :

Les thèmes de négociation réservés à la branche

Page 3-4 :

Inspecteurs du Recouvrement : recyclage et retrait d'agrément

Page 4-5 :

ARS : toujours plus de suppressions d'emplois

Page 5-6 :

L'avenir de la protection sociale passera-t-il par l'Europe ?

Page 6 :

Agenda
Partenaires

GARANTIR le repositionnement

Toute affectation devra être acceptée par le salarié à l'aide d'un processus de vœux qui lui permettra de bénéficier de plusieurs choix de postes.

Si ce choix ne peut aboutir, un dispositif RH devra être mis en place pour accompagner le repositionnement.

Nous demandons :

- ✓ la garantie d'une évolution de carrière et de rémunération pour tous les salariés dans les caisses du Régime général ;
- ✓ le maintien du « statut » de cadre ou de cadre dirigeant ;
- ✓ la création d'un Observatoire de surveillance dédié aux transferts des contrats de travail, aux refus de missions attribuées, aux difficultés rencontrées après prise de fonction ;
- ✓ l'intégration du personnel de restauration du Dionys ;
- ✓ la possibilité pour le salarié de se faire accompagner dans ce dispositif, s'il le souhaite, par un délégué syndical.

FORMATION

La formation professionnelle sera un élément déterminant pour l'intégration des salariés au Régime général.

Nous demandons :

- ✓ un budget à la hauteur des défis imposés par le législateur ;
- ✓ la valorisation des VAE et bilans de compétence dans le processus d'intégration.

MOBILITES (EXTERNES et internes)

L'employeur devra mettre en place des mesures favorisant les départs pour les salariés qui le souhaitent.

Nous demandons :

- ✓ un dispositif de détachement, au-delà des mesures conventionnelles en vigueur ;
- ✓ un mécanisme transparent de ruptures conventionnelles ouvert à l'ensemble des agents ;
- ✓ des mesures en faveur des départs volontaires à la retraite - des aides à la création/reprise d'entreprises ;
- ✓ des congés de reclassement ;
- ✓ des passages à temps partiel ;
- ✓ des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique adaptées à chaque caisse ;
- ✓ une prise en compte systématique de l'allongement des temps de trajet ;
- ✓ une ouverture à la branche Famille, aux ARS et à l'UCANSS ;
- ✓ des primes de mobilité fonctionnelle.



Réforme du code du travail

Les thèmes de négociation

réservés à la branche

L'UCANSS avait à nouveau mis à l'ordre du jour de la Réunion Paritaire Nationale (RPN) du 27 mars 2018 un point sur les thèmes de négociation réservés à la branche professionnelle à la suite de la réforme du code du travail.

A la suite de la RPN du 6 mars 2018 (voir Lettre de la Michodière N°09-2018 du 8 mars 2018), l'UCANSS a présenté des projets d'avenants pour lesquels il faut se prononcer sur le verrouillage ou pas (thèmes du bloc 2) :

- Avenant au protocole d'accord du 1^{er} février 2008 sur l'exercice du droit syndical,
- Avenant au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Rappelons que pour les thèmes du bloc 2 un accord local ne peut pas déroger dans un sens défavorable.

Il a été décidé que les textes seraient ajustés et prévus à la signature pour le 12 avril prochain.

L'employeur a rappelé le débat sur la notion de **salaire minimum hiérarchique** , portant sur ses composantes (éléments fixes, valeur du point, coefficient de qualification ...). L'UCANSS propose la rédaction de la définition du salaire minimum hiérarchique pour la prochaine réunion.

Karine Gillard, chargée de mission



Inspecteurs du Recouvrement

Retrait d'agrément et "recyclage" vers d'autres métiers du contrôle

Outre les cas de retrait de l'agrément des Inspecteurs du Recouvrement, dénoncés dans la Lettre de la Michodière 34/2017, nous abordons ici des cas vécus qui ont été portés à notre connaissance. Ils concernent notamment les régions de Franche Comté et Bourgogne :

Après une absence de plusieurs mois, lors de son retour à l'URSSAF, pour « réapprendre » le contrôle à l'inspecteur on lui fait faire ...du contrôle sur pièces !

Le contrôle sur pièces est une activité totalement différente du contrôle comptable d'assiette réalisé en entreprise : il n'y a ni déplacement, ni entretien avec l'employeur et ou ses représentants. Il s'agit de 2 métiers distincts et totalement indépendants.

Le retour en URSSAF, après plusieurs mois d'absence, doit être fait en accompagnement quelques jours au bureau avec le responsable de service pour prendre notamment connaissance des nouvelles évolutions en matière de

contrôles, d'évolutions de la législation, des nouveaux produits informatiques, des nouveaux fonctionnements, afin de gérer la boîte LOTUS, la WATT ...

Mais avec l'embauche de cadres extérieurs au contrôle, qui n'ont aucune connaissance ni des pratiques, ni de la législation, puisqu'ils ont été embauchés uniquement en qualité de managers, ce n'est plus possible.

En outre, le retour peut aussi se faire avec un accompagnement sur le terrain pendant quelques temps afin que l'inspecteur retrouve son autonomie.

Faire faire du contrôle sur pièces en suivant strictement heure par heure l'activité de l'inspecteur s'apparente plus à du harcèlement et va à l'encontre du but recherché : retrouver sa place et son autonomie dans le travail. Cela ne fait que retarder d'autant la reprise de l'activité normale d'un inspecteur !

Il est vrai que quelques responsables de contrôle peu scrupuleux préfèrent soigner les statistiques en faisant faire du contrôle sur pièces à un Inspecteur plutôt que de lui permettre de retrouver ses marques et de pouvoir reprendre sereinement son métier.

Le SNFOCOS demande à l'ACOSS d'intervenir afin que ces situations ubuesques cessent, mais le fera-t-elle au vu des dernières réponses que nous avons eues ?

Patrick SCHUSTER

Secrétaire de la CPP des ACERC

Emmanuelle LALANDE

Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement



Agences Régionales de Santé **Toujours plus de suppression d'emplois**

1.000 ETP en moins entre 2011 et 2017.

Encore 258 suppressions prévues en 2018 assortis d'une baisse de 5% des frais de gestion.

Comme on est arrivé à l'os, dans les ARS comme ailleurs, chaque suppression de vient un peu plus insupportable pour les salariés qui restent. Chaque effort sur des frais de fonctionnement se traduit par un quotidien plus dur.

Ajoutez à cela les fusions d'Ars encore très récentes et les réorganisations perpétuelles : En Lorraine les agents ont connu 5 réorganisations en 7 ans, en PACA le

directeur arrive et réorganise, l'ARS Pays De Loire engloutit 450.000 € en frais de consultants.

Mais les problèmes de fonds demeurent : surcharge de travail, perte de sens, abandons de missions, management violent à certains endroits, écrêtage massif des heures travaillées...

Le dernier baromètre social présenté par la Ministère en 2017 à l'époque où il réunissait encore le CNC est sans appel et sans surprise : salariés du privé ou fonctionnaires, les choses ne vont pas très bien dans les ARS et la situation qui se dégrade inquiète les observateurs locaux.

A l'ARS Grand Est les élus du Comité d'Entreprise ont dû tenter une action en justice contre le directeur qui veut imposer une réorganisation en passant outre les règles démocratiques. Dans cette agence le DG a même le projet de déloger toute l'ancienne ARS de Champagne Ardenne et de la couper en deux en envoyant une partie des salariés à 50KM de distance.

Lors du dernier CNC avec le Ministère, Force Ouvrière a fait remonter également des régions des points graves notamment des modes de gestion RH méprisant les agents, ignorant les règles statutaires et conventionnelles, dérivées évoquant le management par la terreur. Mais aussi des réorganisations permanentes, avec des postes supprimés et des agents priés de postuler sur un autre emploi, un turn-over incessant, le tout avec une baisse constante des effectifs malgré des besoins grandissants de la population depuis la création des ARS.

ERIC GAUTRON
Secrétaire National



L'avenir de la protection sociale passera-t-il par l'Europe ?

Le 29 mars 2018, une journée thématique sur l'Europe et la protection sociale s'est tenue dans les locaux de la Confédération Force Ouvrière. Riche en échanges, dotée d'intervenants qualifiés (professeur de droit, représentants du CTIP et de l'AEIP, président de l'observatoire Européen de la protection sociale, secrétaire confédéral, représentants des mutuelles...), la journée fut l'occasion d'évoquer un thème majeur et d'une actualité forte : l'avenir de la protection sociale.

En l'état, il n'existe pas de modèle européen de protection sociale et une harmonisation paraît inenvisageable tant les disparités sont fortes entre Etats membres de l'Union Européenne. Pour autant, face à l'essor du travail détaché et à l'itinérance des européens qui s'éloignent du modèle « daté » du travail à vie pour le même employeur, l'Europe a décidé de s'emparer de la question pour garantir aux citoyens que nous sommes le respect de nos droits et le bénéfice d'une protection sociale. Objectif avoué : chaque citoyen doit être en mesure d'accumuler des droits en échange de cotisations. Pour reprendre les termes du président Juncker lors de son discours sur l'état de l'union européenne en 2017 : "Nous devrions faire en sorte que toutes les règles de l'UE en matière de mobilité des

travailleurs soient mises en œuvre de manière juste, simple et efficace par un nouvel organisme européen d'inspection et d'application des règles. Il y a quelque chose d'absurde à disposer d'une Autorité bancaire pour faire appliquer les normes bancaires, mais pas d'une Autorité commune du travail pour veiller au respect de l'équité dans notre marché unique. Nous devons la créer."

Ce volontarisme se traduit concrètement par la création d'une Autorité européenne du travail. Structure vouée à être permanente, elle devrait être composée d'agents détachés des Etats membres à l'horizon 2019. A cet égard, alors même que le paritarisme est attaqué en France, il convient de souligner que Mme THYSSEN, commissaire européenne pour l'emploi, les affaires

sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, a récemment appelé les Etats membres et les « partenaires sociaux » à prendre leurs responsabilités.

Il s'agit dès lors de comprendre et/ou de prendre conscience de ce qui est à l'œuvre. De fait, jusqu'à présent, la protection sociale demeure une compétence partagée entre le niveau européen et les Etats membres. La « compétence partagée » signifie que l'UE et les États membres peuvent adopter des actes juridiquement contraignants dans le domaine concerné. Toutefois, et c'est là qu'il est évident que nous sommes à la croisée des chemins : les États membres ne peuvent le faire que si l'UE n'a pas exercé sa compétence ou a explicitement cessé de le faire. Avec la mise en place de l'Autorité

Européenne du Travail, l'Europe semble s'emparer de la matière de sorte qu'il faut s'interroger sur la profondeur du champ de compétence qui restera à la France, et in fine aux organisations syndicales.

Force Ouvrière est, de longue date, un acteur de l'évolution du système français de sécurité sociale. Il s'agit désormais pour nous de nous approprier le sujet de l'Europe sociale et de participer activement à ce projet de création d'une autorité européenne afin de défendre le modèle français et le faire rayonner sur l'Europe. Comme a pu le dire John F. KENNEDY : « *Ne demandez pas ce que votre pays peut faire pour vous. Demandez ce que vous pouvez faire pour votre pays.* »

Chafik EL AOUGRI, membre de la CPPE

NOS PARTENAIRES

AGENDA

10 avril :

Commission Nationale de l'Intéressement

11 avril :

Bureau National du SNFOCOS

16 avril :

Commission Fonds de Solidarité

18 avril :

Négociation RSI

Du 23 avril au 27

avril :

Congrès confédéral FO

Du 1^{er} au 4 octobre 2018

Congrès du SNFOCOS à la Rochelle



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)