



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 25 janvier 2013
N° 03 - 2013

SOMMAIRE

Page 1 :

Le temps des attentes est révolu

Page 2 :

Grève du 7 février : la mobilisation 2013 à ne pas manquer !

Pages 3 et 4 :

Les cadres : des pigeons ou les dindons de la farce ?

Pages 5 :

12 e rapport du Conseil d'Orientation des Retraites

LE TEMPS DES ATTENTES EST REVOLU.

Les cadres de la sécurité sociale, comme leurs collègues employés, revendiquent haut et fort l'augmentation générale de leur rémunération.

Ils en ont marrent de constater que chaque année leur pouvoir d'achat diminue. 2011 et 2012 ont été des années de gel de la valeur du point et si l'on en croit le COMEX les conditions de propositions d'une revalorisation pour 2013 ne seraient pas réunies, en clair la tutelle n'y serait pas favorable pour le moment mais peut être dans les semaines à venir...

La coupe est pleine, ce couplet là nous l'avons déjà entendu l'année dernière et encore auparavant.

Fort de ce constat, l'ensemble des organisations syndicales réunies le 18 décembre 2012 à l'UCANSS, à l'issue d'une réunion paritaire sur la politique de rémunération 2113, ont décidé d'appeler les personnels de l'institution à refuser cet état de fait et de considérer que l'interlocuteur est maintenant le Ministère.

Le temps des attentes est révolu.

L'heure est venue de mettre en œuvre une politique de rémunération digne de ce nom pour l'ensemble des personnels qui contribue à l'atteinte des objectifs fixés. Revendiquer une hausse de la valeur du point c'est reconnaître à tous, le juste retour du travail réalisé dans des conditions, d'années en années, plus difficiles. Cette année Il faut **que le COMEX et la tutelle se fasse une raison, la valeur du point doit être revalorisée.** Les personnels, dont les cadres, n'acceptent plus de s'entendre dire que c'est ce qu'il faudrait faire mais qu'on ne le fera pas, par crainte de se voir retoqué par la tutelle.

Le 07 février 2013 c'est tous ensemble que nous devons nous inscrire dans l'action collective pour revendiquer :

- l'augmentation de la valeur du point,
- la négociation de la classification,
- la liberté de négocier hors RMPP,
- l'arrêt des suppressions d'emplois,
- l'amélioration des conditions de travail,
- le gel des restructurations, contre la mobilité forcée.

Le SNFOCOS appelle l'ensemble des cadres de l'institution sans exclusive à cesser le travail de manière massive pour faire entendre ses revendications. Après le temps de la négociation est venu le temps de la mobilisation. Refusons le fatalisme et la résignation.

Exiger l'augmentation de nos salaires n'est pas une utopie c'est une nécessité.



Retrouvez tous
nos articles sur
notre site :

www.snfocos.org

Bulletin d'information édité
par le SNFOCOS – Sous le
N° de Commission Paritaire
3 941 D 73 S
Christian GOUPILLOT,
Directeur Gérant

Christian GOUPILLOT
Secrétaire Général

Rappel mobilisation

GREVE DU 7 FEVRIER : LA MOBILISATION 2013 A NE PAS MANQUER !



29 janvier

Commission permanente professionnelle de l'encadrement

UCANSS : suivi du protocole de 2009 des inspecteurs du recouvrement

1^{er} février

Commission permanente professionnelle des Etablissements

5 février

Commission permanente professionnelle des ACERC

6 février

Bureau National

19 février

Délégation Régionale Ile de France

C'est à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales nationales que la grève du 7 février 2013 est déclenchée. Une mobilisation qui doit s'opérer dans l'unité avec l'objectif de réussir massivement cette initiative unanime. Nul doute que le Ministère, le COMEX et les Caisses Nationales seront attentifs aux pourcentages de grévistes pour prendre en compte les revendications des personnels de la sécurité sociale.

Le choix de l'amplitude de la grève se pose : 55 minutes, une demi-journée, une journée ?

Pour le SNFOCOS il s'agit d'un mouvement qui doit marquer par son sérieux, aussi une journée complète est la meilleure orientation. A contrario d'autres organisations syndicales qui privilégient des grèves saute-mouton et sollicitent les militants tous azimuts, le SNFOCOS prend ses responsabilités en ciblant la grève utile et nécessaire. C'est dans ce contexte que le SNFOCOS encourage ses militants à relayer le mouvement sur une journée complète.

De plus, l'UCANSS et les directions d'organismes oublient un peu trop souvent les grévistes « en minutes », surtout quand la plage horaire se situe en fin de journée, de sorte que les statistiques sont tronquées, pour le plus grand bonheur des pouvoirs publics : une grève ça ne se voit plus paraît-il !

Une demande d'entrevue au Ministère a été formulée par l'ensemble des organisations syndicales nationales. Afin de relayer les revendications sur le terrain, les militants, dans chaque région, sont invités à se réunir afin de déterminer l'action à mettre en œuvre au soutien de la grève. Pour certains, une entrevue au Préfet de Région a d'ores et déjà été sollicitée avec mobilisation devant la Préfecture des militants et salariés.

A la réponse de l'UCANSS, c'est la crise, les caisses sont vides, le SNFOCOS affiche les taux d'exécution budgétaire par branche pour l'année 2011, les personnels apprécieront...

Frais de personnel :

	TAUX
	97,71%
FAMILLE	98,3%
RECouvreMENT	98,5%
RETRAITE	94,23%

Les marges budgétaires représentent des millions d'euros qui n'ont pas été dépensés volontairement par les directions locales d'organismes. Mais à qui et à quoi peut bien servir le trésor dont on prive les employés et les cadres ?

Dans le même ordre d'idée, le COMEX s'était engagé à ouvrir la négociation classification avant fin 2012 et a rompu sa promesse, discréditant ainsi tout discours à venir. Désormais les salariés de l'Institution savent à quoi s'en tenir ; aussi, c'est le 7 février 2013 que la démonstration doit être faite de notre capacité à se mobiliser et à revendiquer légitimement les augmentations de salaires sous la seule forme acceptable : la revalorisation significative de la valeur du point.

TOUS ENSEMBLE, POUR FAIRE TOMBER LES BARRIERES DE L'AUSTERITE ET REDONNER DU SENS AUX LUTTES SYNDICALES : SALARIES DE LA SECURITE SOCIALE, TOUS EN GREVE LE 7 FEVRIER 2013 !

Patricia DELBECQ

Secrétaire National en charge de l'encadrement.

Quosque tandem, Catilina, abutere patientia nostra? »

Pas facile de caser les Catilinaires de Cicéron, dans une adresse à l'encadrement. Mais la traduction éclairera rapidement le propos : « Jusqu'à quand donc, Catilina, abuseras-tu de notre patience ? ». Ce n'est pas pour faire « cuistre » ou pédant, que la citation est faite en latin, mais elle se révèle assurément comme significative du degré d'irritation (et le mot est faible), de l'encadrement.

La cuisine à laquelle l'encadrement est accommodé, est vécue comme singulièrement indigeste. Elle lui reste d'ailleurs sur l'estomac. D'insupportable, la situation est devenue intenable. La farce a assez duré. Et il est plus que temps que cela change rapidement.

Le chantage à l'emploi n'est plus. Que ce soit en termes de moyens dédiés, de rémunérations, ou de reconnaissance, le compte, depuis belle lurette, n'y est pas.

Ces dotations « bouts de ficelles », cela devient une habitude qui confine à la caricature, rapportées à des moyens qui deviennent simplement ridicules.

Le maître mot semble « toujours plus avec toujours moins ». Jusqu'à quand donc ?

Si les ressources dédiées sont à zéro, la coupe, elle est bien pleine. Alors, pour le miracle, il va falloir prévoir un délai.

Le management ne saurait se réduire à cette seule injonction : « Mets du charbon, t'occupe pas des signaux ». Car l'amertume est décidément à son comble, et l'encadrement n'y croit plus.

Mais si les moyens dédiés sont égaux aux ressources indigentes, les salaires ne suivent pas non plus, et l'on se trouve dans la situation au moins paradoxale d'un renforcement des responsabilités, avec pour seul corollaire, une régression des salaires. Qu'en est-il, d'ailleurs, des coûts réels, liés à cette seule variable humaine? Ceux que l'on n'appelle même plus « le personnel », mais « les victimes d'optimisation des coûts ».

Un peu d'éthique dans ces perspectives incertaines ?

Même pas ! Les pions (ou les cadres), - mais cela revient à peu près au même dans ce gigantesque Monopoly des restructurations,- sont bien considérés comme quotité négligeable, une simple variable d'ajustement.

Avec la pression qui augmente, le manomètre se dérègle d'autant plus rapidement que les indications qu'il donne ne sont pas prises en compte. On va dans le mur, et le murmure gronde, il enfle et risque de se radicaliser.

Au final on ne se demande plus si ça va exploser, mais quand ?

Volatile pour volatile, c'est bien la cocotte qui va sauter même si ce n'est pas à la minute.

Une éthique désormais au rabais ?

Il est plus que temps de prendre en compte les abus et aberrations observés et d'en évoquer les conséquences incalculables au plan social. De celles qui, au final s'avèrent comme autant de « cul de sac », menant à l'impasse. Il va bien falloir désigner des coupables, le moment venu, afin d'éviter les récives. Les politiques, les orientations économiques, littéralement calamiteuses ne sauraient d'ailleurs être l'apanage du seul encadrement, qui refuse avec détermination, le statut de bouc émissaire.

Hier, aujourd'hui, et demain ?

Le regard sur le rétroviseur de l'entreprise, n'exclut pas la vision prospective. A cette orientation, à la participation créative à des projets (crédibles), l'encadrement était pourtant résolu. Mais à plusieurs conditions :

halte à l'injonction unilatérale et sans réserve, au détriment de toute forme de négociation . Le seul diktat, ne saurait se trouver légitimé sans recours. Le travail d'équipe, même et surtout si une décision est à prendre, se doit de répondre à des caractéristiques d'ouverture, de transactions négociées et discutées.

Un cadre en phase de déstructuration ?

Les perspectives, les politiques salariales, ou plutôt leur absence, les cadres les connaissent mieux que d'autres. Les carences précitées, et la liste est longue, permettent d'affirmer que non seulement on va à la catastrophe, mais qu'en plus on accélère. D'ailleurs, « on » y a mis le prix. Avec de surcroît, ces objectifs inatteignables, et les efforts au long cours, jamais récompensés, ou pas même « admis » du bout des lèvres. Les voilà qui deviennent justement la nouvelle norme. Au final, un énorme gâchis dont pâtit notamment l'encadrement.

Mais pas seulement. Car il faut ensuite composer ou vendre l'invendable. Coincés entre des hiérarchies distantes ou aux « abonnés absents », les yeux rivés sur les seuls tableaux de bord, avides de reporting et des collaborateurs à bout de souffle, qui n'en peuvent plus mais qui doivent faire du management dans ces conditions.

Help ! On recherche des issues... de secours !

Et il va falloir décidément être très créatifs en l'espèce, et ne pas se limiter à un « X ième » projet d'entreprise. C'est en l'occurrence plutôt le droit de retrait, qui pourrait constituer une alternative crédible. Car combien d'options légères, de choix inconséquents se sont transformés en cuisants échecs avec les conséquences qui en découlent. De ceux qui ont mis en péril telle ou telle structure. Et là non plus, pas de surenchère « Privé », « Public ». Le combat est de même nature. Le patronat de droit divin a vécu. Il ne saurait, quelle qu'en soit la forme d'expression, se trouver autrement légitimé. Dans ce domaine aussi, l'encadrement a toute sa place à prendre. C'est bien là que la création d'un choc d'intelligence peut pallier les désastres majeurs causés par des options calamiteuses

Si la guerre de l'intelligence est ouverte, elle ne peut se dérouler que dans un contexte de rapport de force, et de rapport au pouvoir.

Et s'il est une bataille qui doit d'être menée, ce n'est pas à n'importe quelles conditions. C'est au prix d'un minimum d'intérêt et de reconnaissance que l'encadrement participera à cette nouvelle et ambitieuse exigence.

Certes elle ne se décrète pas, mais soyons bien certains d'un principe : il ne faut décidément pas désespérer l'encadrement et surtout « bille en tête ». La coupe trop amère amène nécessairement le rejet. Alors, après les pigeons et les dindons, foin de la théorie animalière.

Pas question donc de prendre l'encadrement pour des canards sauvages.

La messe serait dite? C'est vite dit.

Indignés, on vous dit, prêts à agir, sinon à réagir, les cadres le sont.

(Extrait d'un article FO-cadres94 de janvier 2013)

12e rapport du Conseil d'orientation des retraites

Suivant la feuille de route arrêtée à l'issue de la grande conférence sociale de juillet 2012, le Conseil d'orientation des retraites vient de publier son 12e rapport «Retraites: un état des lieux du système français». Ce rapport, pas plus que les 11 premiers, n'engage la confédération Force Ouvrière quant aux pistes explorées.

Dans sa deuxième partie, les constats tirés quant à l'adéquation du système aux objectifs qui lui sont assignés par la loi 1 mettent en valeur deux approches diamétralement opposées :

- la première consiste à adapter les règles à la précarité du monde du travail;
- la seconde à militer pour le maintien en l'état du système actuel voire à l'améliorer.

Si le rapport réalise une analyse, notamment sur les inégalités face à la retraite, il dresse également les pistes d'évolution pour répondre, point par point, aux difficultés recensées. Laissant toujours aux responsables publics le soin de prendre leurs décisions, il n'hésite pas à ouvrir des pistes comme la modification de la carrière prise en compte ou du seuil d'heures pour valider un trimestre.

Pour Force Ouvrière, le système de retraite n'est pas là pour corriger toutes les inégalités et les accidents liés à des pratiques de l'emploi qui fragilisent et précarisent les salariés. Et sur ce point, il y a autant de motifs d'inquiétudes dans L'avenir que dans le passé.

La concertation annoncée par le Gouvernement pour le printemps 2013 sera l'occasion pour Force Ouvrière de réaffirmer ses revendications.

En particulier, nous sommes loin d'avoir renoncé à réduire la durée de cotisations nécessaire et à revenir aux 60 ans à taux plein.

Force Ouvrière demande le maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités, la lisibilité, la transparence, l'équité intergénérationnelle, la solidarité intra générationnelle, la pérennité financière, la progression du taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans et la réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes.