



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La **lettre** de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 1er février 2013
N° 04 - 2013

SOMMAIRE

Page 1 :
Appel à la grève le 7
février 2013

Page 2 et 3 :
Urssaf : commission de
suivi du protocole des
inspecteurs du
recouvrement

Pages 4 :
Lettre SNFOCOS à la
Direction Générale du
Travail

Pages 5 et 6 :
La croissance du nombre
de cadres se traduit par
un renforcement des
inégalités

Page 6 :
Election des
représentants du
personnel au sein des CA
des Urssaf régionales le
19/03/2013

Prochain Conseil
National Professionnel à
Lyon les 11 et
12/04/2013



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

APPEL A LA GREVE !

CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC, COFICT-CGT, SNFOCOS, SNPDOS-CFDT, SNADEAOS-CFTC, SNPDOSS-CGC

Les Fédérations CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC et les organisations syndicales nationales COFICT-CGT, SNFOCOS, SNPDOS-CFDT, SNADEOS-CFTC, SNPDOSS-CGC se sont réunies le mardi 18 décembre 2012, après la RPN sur les salaires 2013 qui n'a donné aucun résultat.

Aussi, les Fédérations CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC et les organisations syndicales nationales COFICT-CGT, SNFOCOS, SNPDOS-CFDT, SNADEOS-CFTC, SNPDOSS-CGC décident d'appeler les personnels de l'Institution à la grève le jeudi 7 février 2013 pour :

- 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.

Les Fédérations CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC et les organisations syndicales nationales COFICT-CGT, SNFOCOS, SNPDOS-CFDT, SNADEOS-CFTC, SNPDOSS-CGC se rendront en délégation le 7 février 2013 pour porter ces revendications auprès de Madame TOURAINE, Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.

Elles invitent leurs syndicats à se rencontrer afin d'organiser la réussite du 7 février 2013.

Pour les camarades de la Région Parisienne :

Une manifestation est prévue entre la place Léon-Paul-Fargue (Métro Duroc) et le ministère de la Santé et des Affaires Sociales (Avenue de Ségur / 14, avenue Duquesne).

- Départ de la manifestation à 13h30.
- Rassemblement devant le Ministère à 14h00 (Métro St-François-Xavier).



1^{er} février

Commission permanente professionnelle des Etablissements

5 février

Commission permanente professionnelle des ACERC

6 février

Bureau National

7 février

Commission permanente professionnelle des agents de direction

19 février

Délégation Régionale Ile de France

Commission de suivi du protocole d'accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement.

La délégation du SNFOCOS était conduite par Emmanuelle LALANDE, accompagnée de JP BOUREL et P SCHUSTER.

Bilan de la Validation Maitrise de la Fonction

Pour l'UCANSS les 75% d'inspecteurs niveau 7 doivent s'apprécier au niveau national et non pas au niveau régional comme prévu initialement lors des discussions et comme cela est confirmé par la rédaction même du protocole. Aucune discussion constructive n'a été possible sur ce point.

Compte tenu du tableau transmis, la veille de la réunion, le pourcentage national étant de 79.3% d'inspecteurs niveau 7, le contrat est rempli, il n'y a pas à revenir dessus !!!

Des détails devraient nous être transmis à propos de ces chiffres.

Lorsque nous avons fait remarquer qu'il existait des situations régionales hétérogènes (Ile de France 89.2%, Midi-Pyrénées 64.9%), nos interlocuteurs ont reconnu que ces disparités devaient être analysées et que les origines devaient être recherchées. Ils se sont engagés à y remédier ... dans la limite de leurs moyens.

Étant donné que les contraintes de la RMPP priment, on ne voit pas comment ce vœu pieu peut se réaliser si ce n'est en imputant cet "alignement" sur les évolutions possibles dans le futur.... lorsque le pourcentage national sera descendu en dessous de 75%!

Or, il nous a été clairement affirmé que ce n'était pas un problème de financement, mais de respect des politiques RH contraintes dans le cadre de la RMPP.

Lorsque le SNFOCOS a fait remarquer que le protocole prévoyait également en son article 32 que « ...le nombre de parcours professionnels réalisés « serait » revu à partir de 2011 afin de maintenir **ou d'augmenter** la part des inspecteurs au niveau 7... », il nous a été opposé une même fin de non recevoir toujours au titre du contexte national.

Aujourd'hui le seul espoir pour un inspecteur niveau 6 d'obtenir le niveau 7 est donc que son organisme décide de financer lui même la VMF comme ce fut le cas de 37 collègues en 2011 et de 28 en 2012 (chiffres UCANSS).

Néanmoins un groupe de travail va être constitué afin d'améliorer le dispositif de la VMF.

Le SNFOCOS a rappelé qu'il exigeait que les protocoles nationaux soient mis en œuvre de façon équitable sur l'ensemble du territoire.

Nous avons profité de cette rencontre pour poser des questions à propos d'autres points importants.

Prévention et protection contre les risques

Après l'agression de notre collègue de Marseille, l'Acoss était informée de la situation et suit de près le dossier. Le SNFOCOS a évoqué, à cette occasion, la question des binômes refusés par certains organismes au prétexte des sacrosaintes statistiques à respecter.

L'Acoss a dit que dans les situations potentiellement « à risque » il était légitime que les inspecteurs soient deux. Elle s'est engagée à faire un écrit dans ce sens, notamment mais pas exclusivement, dans le cadre de la LCTI.

Véhicules

A la question du SNFOCOS demandant où en était la négociation à propos du nouveau marché national, la réponse a été claire.

Le nouveau marché est conclu. Les inspecteurs se verront dotés d'une Clio et les directeurs d'une Mégane, avec reconduction du protocole antérieur, c'est-à-dire, choix de l'agent entre l'usage professionnel et l'usage mixte mais changement avec comme seule possibilité la participation financière.

Le SNFOCOS a fait remarquer à l'ACOSS, que pour un choix de cette importance, comme d'habitude, les premiers utilisateurs de ces véhicules n'avaient pas été consultés. Cette démarche démontre bien que l'ACOSS veut garder la main mise sur tout et qu'elle n'est toujours pas prête à négocier. Il y a lieu de rappeler certains propos que des dirigeants de l'ACOSS ont tenu dans de précédentes instances : " *...il s'agit de bases de négociations non négociables...* ".

Le SNFOCOS a rappelé qu'il exigeait, sur ce point également, un pilotage national pour éviter une nouvelle fois une disparité de traitement entre les inspecteurs des différents organismes.

Frais de repas : application du protocole de 1991

Lorsque nous avons abordé la question des disparités de traitement au niveau national en demandant une application stricte et équitable du protocole en vigueur (allocation d'une indemnité de repas dès lors que l'agent est en déplacement à l'extérieur), l'Ucanss a indiqué avoir déjà fait une réponse en ce sens, à la suite d'une question posée par le SNFOCOS, en date du 28 juin 2007, en confirmant qu'il n'y avait pas de distance minimale d'éloignement pour bénéficier de l'allocation forfaitaire.

La notion d'exclusion ou non de l'assiette des cotisations ne nous incombe pas. Celle-ci ne doit pas déterminer l'attribution de l'indemnité forfaitaire repas. Aussi, le SNFOCOS a rappelé sa position : ce protocole doit s'appliquer, dès lors que l'agent est en situation de déplacement professionnel.

Nous demandons à l'UCANSS et à l'ACOSS de faire un rappel en ce sens aux directions d'organismes afin que les litiges et les inégalités de traitement cessent.

GVT 2013 pour les Urssaf devenues régionales à cette date

Une proposition d'un GVT à 2.6% est faite, au lieu de 2.7% pour les Urssaf devenues régionales en 2012, proposition en attente de validation par la tutelle.

L'ACOSS, consciente des disparités qui ont été mises en exergue, notamment par la régionalisation, sur l'ensemble de ces points, s'engage à faire un effort pour rétablir l'équilibre et l'égalité de traitement que les salariés de l'institution sont légitimement en droit d'attendre.

Emmanuelle Lalande

Secrétaire Nationale en charge de l'ACOSS, des URSSAF et des ACERC

Direction Générale du Travail
Monsieur le Directeur général
39, 43, Quai André CITROEN
75902 PARIS CEDEX 15

Paris le 21 janvier 2013

Nos Réf: SG/CG/ 0015

Objet : Négociation révision de classification.

Monsieur le Directeur général,

Je souhaite porter à votre connaissance le fait que la dernière négociation ayant trait à l'examen de la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements du 14 mai 1992, date de l'année 2004. C'est en effet le 30 novembre 2004 qu'un protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois a été signé par certaines organisations syndicales et l'employeur.

Depuis et malgré des demandes régulièrement réitérées, notamment par le SNFOCOS, auprès de l'UCANSS aucune nouvelle négociation n'a été engagée. Et pourtant le thème a été inscrit par l'employeur au calendrier annuel des négociations. La situation semblait se débloquer durant l'année 2012 lors de la tenue de deux groupes de travail (Juillet et septembre) avec les organisations syndicales et l'engagement oral du Directeur de l'UCANSS de disposer d'un mandat du COMEX pour ouvrir les négociations avant la fin d'année.

Le 18 décembre 2012 lors de la première réunion relative à la N.A.O, à la question posée par le SNFOCOS sur le point de situation de cette revendication, le Directeur de l'UCANSS a indiqué n'avoir pas été mandaté sur le sujet. A ce jour, aucune perspective d'évolution de la part de l'employeur, au-delà de l'inscription sur le calendrier annuel pour la troisième année consécutive.

C'est pourquoi il apparaît que le temps est venu de vous alerter sur le fait que dans ce contexte l'application de certaines dispositions du code du travail est ignorée par l'employeur.

En l'occurrence celles relatives à l'article L 132-12, recodifié L2241-7, qui stipule que « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications ».

Alors que l'ensemble des organisations syndicales ont décidé de mobiliser les personnels de l'institution, dont les cadres, le 07 février 2013 autour de revendications liées à la politique de rémunération du COMEX. le fait que vous puissiez rappeler l'application du droit serait un élément pris en compte par des personnels qui légitimement se considèrent sur ce dossier maltraité.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, mes salutations les meilleures.

Le Secrétaire Général

Christian GOUPILLOT

PJ : M. le Président du COMEX
M. le Directeur de l'UCANSS

La croissance du nombre de cadres s'est traduite par un renforcement des inégalités

Article paru dans FO Hebdo n° 3056-3057

Le mal-être des cadres fait la une depuis une bonne douzaine d'années. Pas celui des cadres dirigeants, mais des cadres encadrants et des cadres experts ou producteurs, qui subissent dorénavant le lot commun des autres salariés.

Secrétaire général de FO Cadres, Éric Pérès constate des évolutions alarmantes, mais pour lui les cadres ont les cartes en mains.

FO Hebdo : Le sociologue François Dupuy, dans son livre La Fatigue des élites, parle, concernant les cadres, de «déprotection» liée aux organisations qui Définissent les conditions de travail.

Éric Pérès : Oui, cela va de pair avec la remise en cause des systèmes de protection sociale. Au niveau de l'entreprise les repères comme les garanties collectives s'érodent. L'individualisation prévaut, les contraintes organisationnelles se renforcent et les conditions de travail empirent. On change de paradigme. On passe d'une sécurisation des salariés via le contrat de travail et les garanties collectives –le compromis fordiste–, les dirigeants assumant 100% des risques en échange de la force de travail, vers une sécurisation des actionnaires et des hauts dirigeants accompagnée d'un transfert des risques vers les salariés. Le cadre est alors le seul responsable, face à la pression plus forte qu'exerce la relation-client. Le néolibéralisme nous dirige vers un nouvel «entrepreneuriat de soi» où le salarié est transformé en centre de profit. Seul et responsable de tout. L'actuel projet de texte patronal dans le cadre des négociations sur l'emploi en est la parfaite illustration.

FO Hebdo: Les cadres semblent avoir perdu progressivement une bonne partie de leurs acquis et en vingt ans, avance François Dupuy, la différence de traitement entre un cadre et un ouvrier qualifié est passée de 5 à 2,2. Comment expliquez-vous cela ?

Éric Pérès: D'abord les cadres n'ont pas été épargnés par la faiblesse des politiques salariales. Ensuite la croissance de leur effectif n'a pas joué en leur faveur et s'est traduite par un renforcement des inégalités salariales, plus forte chez les femmes. Leurs missions traditionnelles se sont également appauvries, au profit notamment d'une professionnalisation de la fonction RH et d'une rationalisation des process. Enfin, la promotion de l'individualisation de leurs rémunérations les a exclus des augmentations collectives. Sans oublier la croissance du nombre de chômeurs, 500 000 en 2013 si rien ne change. Deux fois plus qu'en 2007. Une rationalisation économique qui accompagne une Précarisation de l'encadrement.

FO Hebdo: L'identité même des cadres semble remise en cause puisqu'ils se sentent de moins en moins proches de leurs instances dirigeantes, qu'ils éprouvent moins d'attachement vis-à-vis de leur entreprise, que leur statut est largement dégradé et que leur réserve traditionnelle Envers l'action collective se lève.

Éric Pérès: Absolument. La dégradation de leurs conditions de travail, la rupture du contrat de confiance ont précipité ce mouvement de désenchantement. Le client, icône du management moderne, est une contrainte permanente pour les organisations de travail; il faut alors être réactif et performant dans

l'impermanence et l'incertitude quotidiennes, et trouver dans le même temps les ressorts de la coopération avec les «structures matricielles», et les «fonctionnements en projets». Une source inépuisable de stress et de pression. Aussi les cadres n'adhèrent plus aussi aisément aux discours managériaux. La perte de sens, le manque de reconnaissance professionnelle et les pressions managériales ont eu raison de leur engagement. Face à cela une «contre-culture» émerge lentement, allant du simple repli sur soi au désengagement en passant par l'action syndicale comme critique de l'organisation du travail. D'autres, malheureusement, consommeront des psychotropes pour «faire face», voire, dans le pire des cas, mettront tragiquement fin à leurs jours.

FO Hebdo: Le sociologue Jean-Philippe Bouilloud parle en particulier du changement permanent qui affecte les entreprises, de l'accélération qui s'ensuit, de la complexité organisationnelle qui s'y ajoute, et conclut au fond sur une impossibilité de penser de telles organisations et donc de diriger réellement. Qu'en pensez-vous? La perte de contrôle de l'entreprise par ses propres dirigeants n'est-elle pas inquiétante pour l'avenir ?

Éric Pérès: En effet car dans ces conditions, comment voulez-vous mettre les salariés en situation de réussir, d'innover et de créer, quand il n'y a aucune place pour l'erreur, que la tyrannie du court terme règne sans partage et que le retour sur investissement des actifs financiers dans des proportions surréalistes résume tout projet d'entreprise? Dans une entreprise, si l'on n'est pas capable de gérer avec un minimum de dialogue, de savoir et de bon sens, il est difficile de penser les évolutions organisationnelles. Les salariés, cadres ou pas, ne se résument ni se réduisent à des chiffres et des données statistiques. Dans un avenir très proche les entreprises vont devoir recruter des cadres, des ingénieurs et des techniciens hautement qualifiés. Les employeurs devront alors évoluer pour pouvoir les recruter sans difficulté, les fidéliser et les accompagner dans leur évolution professionnelle. La logique purement financière et comptable est autodestructrice. Sans un retour à la logique «de métier», de projet économique porteur de sens, d'innovation et de création autour d'un mieux-vivre au travail et d'un équilibre contribution-rétribution, il sera difficile de penser la compétitivité de demain.

Brève

La date des élections des représentants du personnel au sein des Conseil d'Administration des URSSAF régionales créées le 01/01/2013 est fixée au 19 mars 2013 (arrêté ministériel du 08/01/2013).

Le prochain Conseil National Professionnel se tiendra à LYON les 11 et 12 avril 2013. Complétez vos agendas !

Erratum !

Dans l'édito de la LM n° 3 du 25 janvier 2013, il faut lire : la politique de rémunération de 2013 au lieu de 2113.