



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 3 février 2012
N° 05-2012

A MAYOTTE L'EGALITE DE TRAITEMENT S'IMPOSE

Les organisations syndicales locales accompagnées des fédérations et syndicats nationaux étaient convoqués les 31 janvier et 01 février à une négociation portant sur la situation des personnels de Sécurité sociale du département de Mayotte.

SOMMAIRE

P 1 et 2 :
Edito

P 2 :
Négociation annuelle
des salaires
Agenda

P 2 à 4 :
INC : Observatoires
inter Régionaux 2011

P 4 à 5 :
Nord-Pas-de-Calais-
Picardie
Praticiens Conseils :
Elections CESI
2011/2012

P 6 et 7 :
ARS Champagne -
Ardenne :
restauration "des

Pour les syndicats locaux réunis en intersyndicale, la revendication est claire application intégrale de la Convention Collective Nationale du travail de 1957 et de ses avenants, pour les personnels de la Caisse de Sécurité Sociale incluant l'attribution des 40% de majoration des salaires y compris pour les personnels de l'établissement CAF. Cette revendication des 40% est pour l'ensemble des salariés des organismes de Mayotte un point essentiel et qu'ils sont disposés à négocier un échancier.

Dans un premier temps le Directeur de l'UCANSS a indiqué qu'il serait impossible au cours de cette négociation de proposer un protocole intégrant la majoration DOM cependant qu'il serait en mesure de porter un engagement permettant d'assurer qu'il n'y aurait pas de baisse de rémunération.

Devant la détermination des organisations syndicales à obtenir satisfaction sur ce point et après plusieurs suspensions de séances, le Directeur de l'UCANSS a fait, le 01 février au matin, le constat qu'un accord ne serait pas possible dans la journée, qu'il ne serait pas en mesure de faire une proposition précise sur la question de la majoration DOM mais que cette question n'était pas fermée.

L'employeur a indiqué avoir entendu la volonté d'accepter le principe d'un échelonnement de la montée en charge. Dans cette hypothèse il serait possible d'envisager d'intégrer 25% et d'utiliser les 15% restant pour compenser l'augmentation des cotisations sociales dont les mahorais vont devoir s'acquitter sur un échancier de plusieurs dizaines d'années.

Face à l'imprécision de la proposition et le refus d'inscrire l'intégration de la majoration DOM dans un protocole d'accord, l'ensemble des organisations syndicales locales et nationales ont refusé de signer un « relevé de positions communes » proposé par l'employeur. Constatant l'impasse dans la laquelle la négociation se trouvait le Directeur de l'UCANSS a précisé que le COMEX et son Président seraient informés de la situation.

Devant le refus de l'employeur de s'engager sur l'intégration de la majoration DOM, les représentants des syndicats locaux ont indiqué qu'ils allaient rendre compte à leurs collègues et envisageaient de recourir à un appel à la grève.

Le SNFOCOS affirme que la situation dans les organismes de sécurité sociale de Mayotte doit être prise en compte par le COMEX sans délais. L'égalité de traitement

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

La lettre de la Michodière du 3 février 2012 - 18e année - N° 832

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux 2, rue de la Michodière 75002 PARIS
Tél : 01.47.42.31.23. - Fax : 01.40.07.04.41. - E- Mail : snfocos@wanadoo.fr - Site Internet : www.snfocos.org



7 février
Section Professionnelle
des ACERC

8 février
Section Professionnelle
de l'encadrement

10 février
Bureau National

17 février
Assemblée Générale
SNFOCOS des Yvelines

21 février
Délégation Régionale
Ile de France

24 février
Réunion des praticiens
conseils ARS

3 et 4 Avril
Conseil National
Professionnel SNFOCOS

Instances Nationales de Concertation

pour tous les collègues employés et cadres par rapport aux autres DOM s'impose.

L'application des conventions collectives pour tous est une évidence. Nous avons pris acte que l'employeur est disposé à avancer sur les problématiques de prévoyance, de complémentaire santé, d'application du droit syndical et la mise en œuvre de l'intéressement. Nous sommes conscients que pour la majoration DOM la tutelle est l'interlocuteur incontournable. **L'employeur doit être en mesure rapidement de faire une proposition précise et sérieuse d'attribution de la majoration DOM sur la base d'un échancier raisonnable.** C'est possible, la qualité du dialogue social en dépend. Il y a urgence. La balle est dans le camp du COMEX.

Le SNFOCOS réaffirme son soutien à l'ensemble de nos collègues mahorais et particulièrement aux cadres.

Christian Goupillot
Secrétaire général

* * *

L'UCANSS confirme que la réunion du COMEX du 08/02/2012 aura à examiner la situation au regard de l'absence de signataires aux dernières propositions de l'employeur (RPN du 24/01/2012). Plutôt que de proposer des mécanismes compliqués et inégalitaires qui ne conviennent visiblement à aucune organisation syndicale, l'idée d'une augmentation de la valeur du point demandée par tous en entrée de négociation demeure une revendication que le SNFOCOS continue de porter.

* * *

Observatoires inter régionaux campagne 2011

L'UCANSS a proposé une restitution synthétique des travaux et des échanges qui ont été menés dans les différents observatoires régionaux en 2011. L'exposé de cette INC s'est focalisé sur les conditions d'application au niveau local de certains accords nationaux, notamment ceux touchant la rémunération, la formation professionnelle et la responsabilité sociale de l'employeur. Deux organisations syndicales n'ont pas souhaité participer aux discussions bien que pour partie signataires d'accords nationaux. Le SNFOCOS a pour sa part préféré garder son esprit critique et entend bien soit défendre l'application d'accord qui lui semble protecteur soit faire changer des dispositions au travers de négociations futures.

Le Bilan des observatoires

- points de compétences, salariés bénéficiaires de points de compétences par campagne annuelle : un tiers des employés ou cadres en bénéficient chaque année en moyenne.
- Points de compétences, rythme d'acquisition : 40% en ont bénéficié trois fois en 6 ans, 39% deux fois, 15% une fois et 5% aucune fois.

- Points de compétences, attribution au-delà des pas minimaux : des disparités interbranches existent. Chez les employés, 22% dans la branche Maladie bénéficient de points majorés, 40% dans la branche Recouvrement et entre ces deux seuils pour les autres branches. Chez les cadres, ces seuils sont légèrement inférieurs, par contre les majorations sont plus grandes : +13 points au-delà du pas minimal en moyenne pour les cadres niveau 8 et plus, +5 points en moyenne pour les autres cadres et +4 points en moyenne pour les employés.
- Parcours professionnels, proportion annuelle de bénéficiaires : 8% des employés et 7% des cadres avec peu de disparités interbranches.
- Proportion de niveau 4 chez employés suivant les branches : 35% en CPAM, 46% en CAF, 50% en URSSAF et 64% en CARSAT
- Proportion de distribution de la prime de résultats suivant les branches : 35% des cadres de niveau 8 et 9 concernés en CAF, 54% en CPAM, 74% en CARSAT et 74% en URSSAF
- Taux de GVT en 2010 très disparates suivants les branches : entre 1% pour les ERSM et UGECAM et 2% pour les CAF. Un organisme sur deux négocie avec les OS le cadrage de sa redistribution.
- Taux de féminisation décroissant avec le niveau de responsabilité : 83% de femmes chez les employés contre 43% chez les agents de directions. Les hommes gagnent 10% de plus à responsabilité égale. Les salariés à temps partiel (22% chez les femmes et 5% chez les hommes) sont deux fois moins nombreux à bénéficier de promotion. Les écarts sont quasi nuls passé l'âge de 40 ans.
- EAEA, si les objectifs sont clairs et motivants pour la majorité des personnes interrogées, une sur deux conteste l'utilité des EAEA car les aspects de rémunération ne trouvent pas d'échos favorables.
- Séniors, les salariés de moins de 40 ans bénéficient de plus de points de compétence et de promotions que les plus de 50 ans.
- Formation, d'un montant moyen de 5% de la masse salariale, en baisse de 5% de 2009 à 2010

Les remarques de l'UCANSS

Si l'attribution de points majorés permet une reconnaissance particulière de certains, elle déséquilibre la cohésion d'ensemble.

Les logiques de passage du niveau 3 au niveau 4 sont à reposer plus en termes de changement de responsabilité que de développement professionnel

La prime de résultats ne rencontre pas le même niveau d'application suivant les

branches et nécessite de formuler des critères communs d'attribution

La question de l'extension de cette prime à compter du niveau 5 est avancée.

La possible valorisation des parcours à mobilité transversale est souhaitée.

La disparité de traitement intergénérationnel reste à régler.

La question de l'intégration des personnes éloignées de l'emploi doit être plus considérée.

Nos Revendications

Cette présentation laisse apparaître :

Une grande disparité d'application de la politique salariale avec des écarts du simple au double s'agissant du taux de GVT redistribué d'une branche à une autre.

Une part de plus en plus importante dans l'individualisation des rémunérations suivant des critères de performance et moins de développement de compétence.

Pour le SNFOCOS, il est inadmissible que des salariés d'une même convention collective et exerçant des fonctions similaires soient victimes de discrimination géographique, générationnelle ou de genre. Nous rappelons à l'employeur son obligation : « à travail égal, salaire égal ».

Le directeur de l'UCANSS et le président du COMEX admettent enfin que la classification des emplois est en bout de course. Les difficultés s'illustrant par un empilement sans corrélation de plusieurs dispositifs de rémunération : valeurs du point, points de compétence, points d'expérience, niveau, prime d'intéressement et prime de résultats.

Nous disons que le véritable problème est le tassement hiérarchique et l'absence d'emploi repère. La Classification des emplois (et non des salaires !) est en perte de vitesse : « le bateau coule ».

Nous réclamons de véritables négociations sur une refonte de la classification des emplois, devant aboutir prioritairement sur une revalorisation significative des niveaux de l'encadrement.

Bruno GASPARINI
Secrétaire National

* * *

**Nord-Pas-de-
Calais-Picardie**

Le compte rendu de la réunion de Bureau régional du Nord - Pas-de-Calais - Picardie du 19 janvier 2012 est en ligne sur le site (Espace Adhérents/Archives des publications/Délégations Régionales/Nord - Pas-de-Calais - Picardie).

* * *

**Praticiens
Conseils**

Elections CESI 2011/2012

EXCELLENTS RESULTATS POUR LE SNFOCOS

Le SNFOCOS a obtenu 18,5% des voix chez les titulaires et les suppléants aux élections des CESI .En 2007 nous représentions 16,9% des suffrages **soit une progression globale de 1,5 point.**

C'est dans le collège A que nous progressons le plus puisque nous progressons de 2,1 points par rapport aux dernières élections professionnelles de 2007 **(15,4% en 2007, 17,4% en 2011)**

Nous sommes le seul syndicat à observer une progression de plus de deux points dans ce collège et c'est très encourageant. Alors que le syndicat majoritaire subit une baisse (relative) de 1,8 point dans le collège A ;

	2007		2011	
	Nbre de voix	%	Nbre de voix	%
CGC	629	45,09%	477	43,80%
SNFOCOS	215	15,41%	190	17,45%
SAPC	286	20,50%	240	22,04%
CFTC	103	7,38%	74	6,80%
CFDT	123	8,82%	92	8,45%
CGT	39	2,80%	16	1,47%

Le SNFOCOS confirme qu'il est bien **la deuxième force syndicale** ex aequo avec l'UNSA/SAPC chez les titulaires et suppléants mais aussi la première organisation non catégorielle chez les praticiens conseils devant la CFDT, la CFTC et la CGT.

Total Titulaires (A et B)

	A	B	Total	%
	Nombre de voix			
CGC	477	133	610	46,11%
SAPC	240	5	245	18,52%
SNFOCOS	190	55	245	18,52%
CFDT	92	26	118	8,92%
CFTC	74	6	80	6,05%
CGT	16	9	25	1,89%
TOTAL	1089	234	1323	100,00%

Nous remercions chaleureusement tous ceux qui nous ont renouvelé ou donné leur confiance. Nous assurons tous les praticiens conseils de notre volonté de continuer à défendre leurs intérêts sur les deux revendications majeures que sont les rémunérations et les conditions de travail.

Hélène AZOURI
Secrétaire de la Section Professionnelle des Praticiens Conseils

* * *

Nous vous rappelons que le prochain Conseil National Professionnel se tiendra à Lille les 3 et 4 avril 2012. Complétez vos agendas !

Restauration : des miettes à l'obole

SNFOCOS / FO / UNSA / CGT / CFTD

Une nouvelle réunion s'est tenue le 31 janvier entre la direction et vos délégués syndicaux dans le cadre des négociations sur la restauration.

Rappel de l'épisode précédent

Pour rappel (*voir précédent communiqué intersyndical en date du 10 janvier*) la direction voulait vous accorder 1.30 € pour subventionner l'accès aux restaurant d'entreprise ou administratif.

A cela, nous appuyant sur les résultats de l'enquête et sur d'autres arguments, nous faisons la contre proposition d'accorder à tous les tickets restaurant avec la part employeur de 5.19 €.

Nouvelle proposition de la direction

Prévision budgétaire : 1 pas en avant, 3 en arrière.

Avant d'exposer sa nouvelle proposition nous avons déjà été étonnés des éléments comptables qui nous ont été présentés. En effet, lors de la dernière réunion une simulation nous a été présentée montrant que si tous les agents déjeunaient aujourd'hui avec leurs droits actuels on arrivait à une somme annuelle de 72.000 €. C'est donc cette base qui a été retenue comme budget initial prévisionnel pour 2012 par la direction.

Or, en début de réunion ce 31 janvier, le calcul a changé. On ne parle plus de « simulation » mais on nous présente le consommé réel de l'an dernier qui était de 46.000 € et qui sert donc de base pour le budget prévisionnel 2012 !

Vous avez donc bien compris que la prévision de budget pour 2012 venait de perdre à elle seule 26.000 € entre deux réunions de négociation dans le même mois de Janvier !

Réaction de la direction à notre proposition de tickets restaurant.

La loi ne l'obligeant en rien, la direction refuse la mise en place de tickets restaurant.

Nouvelle proposition de la direction.

Après avoir proposé 1.30 € à tous les agents, la direction double la mise avec 2.60 € !

Evidemment le double de pas grand-chose... ça fait toujours pas beaucoup.

Cette subvention de 2.60 € irait à tous les agents. C'est donc par rapport à la dernière fois 1.30 € de gagné pour les agents qui n'avaient rien mais pour la centaine d'agent (les plus bas salaires) qui bénéficient de la prestation interministérielle de 1.15 € ça ne leur fait que 0.15 € de plus par rapport à la précédente proposition.

Position des syndicats de l'ARS Champagne-Ardenne

Face à cette proposition qui n'est pas digne des agents, les délégués syndicaux maintiennent la double revendication : tickets restaurant avec part patronale de 5.19 €.

Les arguments ne manquent pas et il n'est pas utile de les citer encore ici. Ce que nous réclamons en résumé va bien au-delà de la restauration. C'est que la Champagne-Ardenne ne soit pas le parent pauvre des ARS et que l'on se soucie un peu des agents en ramenant, comme le disait M. MOLINIE lors des vœux de la direction, l'humain au cœur de nos préoccupations.

Que se passe-t-il dans les autres régions ?

Avant même toute négociation, notre voisine la Picardie a étendue la part patronale des agents privés (5.19 €) à tout le personnel de l'ARS et a même conservé les tickets restaurant pour ceux qui en bénéficiaient.

La Corse ainsi que l'Océan Indien ont généralisé à l'ensemble du personnel les Tickets Restaurant.

La direction aime à citer l'exemple de la Bretagne qui a supprimé ses tickets restaurant mais oublie de dire que la part patronale a été revue nettement à la hausse.

Parlons de notre seconde voisine, l'Ile-de-France avec 5.55 € (et parfois plus pour certaines catégories) de subvention aux restaurants administratifs flambant neuf à l'intérieur même de leurs bâtiments.

Rhône-Alpes où la suppression des tickets restaurant n'est pas une position de principe de la direction.

Arrêtons là le tour de France. Quelle que soit la part patronale allouée à la subvention d'un restaurant d'entreprise, il n'en reste pas moins que cette somme n'est perçue par l'agent que s'il prend son repas dans ce restaurant. A chaque fois que ça n'est pas le cas c'est une dépense supplémentaire pour vous et une économie pour l'ARS, comme actuellement où la très grande majorité des agents ne fréquente plus ces restaurants.

Enfin, nous redisons sans cesse notre volonté de construire l'ARS, de développer un dialogue social de qualité, et de respecter les agents. Nous ne perdons pas l'espoir d'être entendus.

Vous êtes toujours invités à réagir sur la boîte mail syndicale en réponse à ce message.

Prochainement une Assemblée Générale sera organisée où nous vous espérons nombreux et mobilisés.

C'est de votre quotidien et de vos conditions de vie dont il est question et ce que nous faisons aujourd'hui, tous ensemble, nous engage pour les années à venir.