Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°33-2020 – 25 septembre 2020

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

EDITO

PRIME CONTACT TRACING

Deux séances de « négociations » convoquées en urgence, et **au détriment** des autres sujets prévus au calendrier comme l'aide aux aidants ou le différentiel, auront suffi à l'employeur pour mettre en place **sa nouvelle prime** qui doit relancer **le volontariat**.

L'Etat n'a accordé aucune enveloppe pour financer cette mesure alors que c'est lui qui a confié cette mission à la Sécurité Sociale. Par contre il a autorisé à utiliser des **reports de crédits** jusqu'à **7,5 millions** d'euros en 2020, c'est-à-dire que la prime sera une nouvelle fois **financée par nos propres budgets**.

Une prime, une de plus, que ne toucheront d'ailleurs pas les 4 000 CDD recrutés sur cette mission.

Le SNFOCOS ne se fera pas **instrumentaliser** dans cette fausse négociation ; l'employeur peut bien prendre une décision unilatérale comme il a si bien su le faire pour la prime COVID.

Le SNFOCOS n'apportera pas sa voix à cet accord.

Si prime il doit y avoir, le SNFOCOS revendique qu'elle soit versée à tous les salariés qui font aujourd'hui la force de la Sécurité Sociale dans tous ses métiers.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : **Edito du Secrétaire Général :** Prime contact tracing
Page 2 : **Contact Tracing** Déclaration FO au Conseil de la CNAM du 24 septembre 2020
Pages 3 et 4 : Négociations Classification « Copier Coller »
Pages 4 à 5 : **Classification** Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN du 22 septembre 2020
Page 5 : **Télétravail** Ouverture d'une négociation
Pages 6 à 8 : INC Recouvrement du 23 septembre 2020 Questions du SNFOCOS Déclaration Préalable du SNFOCOS
Pages 9 et 10 : La 5ème Branche Autonomie est créée Avec quel financement ?
Page 10 : Dossier de la Michodière dédié aux Agents de Direction
Page 11 : Communiqué FO Restrictions au motif sanitaire : Réaction FO
Page 12 : Edito de Yves Veyrier du 23 septembre 2020
Page 13 : Agenda

CONTACT TRACING

DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE AU CONSEIL DE LA CNAM DU 24 SEPTEMBRE 2020

Monsieur le Directeur,

Mesdames Messieurs,

Nous voudrions avoir ici un échange clair sur les impacts de la COVID sur nos Caisses et plus précisément sur la nouvelle mission « contact tracing » que nous avons soutenu unanimement à ce Conseil.

Nous avons été plusieurs autour de cette table à exprimer notre soutien à ce que cette mission décidée par l'Etat soit exercée par la Cnam et je pense pouvoir dire que c'est toujours le cas.

Conseillers responsables, nous avions collégialement admis que cela demandait une mobilisation de moyens conséquente tout en considérant que les missions initiales de l'Assurance maladie soient maintenues pour le bénéfice de tous les assurés sociaux. Il n'est peut-être pas l'heure de « rendre des comptes » sur cette crise qui ne finit pas de durer mais il nous semble important de s'interroger sur le coût déjà constaté de cette nouvelle mission en terme financier mais aussi organisationnel.

A l'heure où la commission de comptes de la sécurité sociale va bientôt se réunir et que vont s'entamer les premières discussions sur le PLFSS on peut dire déjà que cette nouvelle mission coute CHER. Très bien mais combien ? Plus précisément combien cela va coûter à l'Assurance Maladie afin que l'Etat vienne compenser ce que de droit.

Ainsi quel est le coût de l'embauche de 4 300 CDD nécessaires à la mission d'intérêt sanitaire et d'intérêt général ?

De plus quel est le coût de la légitime prime « contact tracing » en cours de discussion et encore sur celui des compléments de salaires pour les salariés mobilisés sur le week-end ?

Excusez-moi mais il nous semble que c'est à l'Etat que revient cette charge.

Enfin et nous terminerons ainsi : A combien pouvons- nous estimer le coût « indirect » des 6500 collaborateurs affectés à cette mission au détriment des autres missions de l'Assurance Maladie comme la GDR ou les fraudes juste en exemple. ?

Nous appelons à la plus grande vigilance collégiale sur la bonne affectation des dépenses liées à cette crise et à la responsabilité des décideurs sur les décisions prises.

Si nous ne le faisons pas, nous doutons de la capacité de résilience de notre système de protection sociale car, à chacune des mesures prises, elles s'accompagnent systématiquement d'un nouveau transfert de charge.

Merci de vos réponses.

NÉGOCIATIONS CLASSIFICATION

« COPIER COLLER »

Les RPN « Classification » se suivent et se ressemblent comme des « copier-coller ». Mardi s'est tenue la 17ème réunion depuis fin 2018 !

Nous pourrions donc copier-coller nos revendications puisque l'employeur n'en a accepté aucune, elles resteront d'actualité jusqu'à la fin des négociations :

- Augmentation de l'enveloppe financière dédiée à la classification,
- Déplafonnement de l'ancienneté,
- Garanties salariales *(attribution « automatique » de points),*
- Augmentation du volume conventionnel d'attribution annuelle de mesures salariales *(passer de 20 à 30%)*,
- Augmentation du pas de compétence pour les cadres,
- Reclassement de certains emplois dans un niveau supérieur *(les CIS étant un des meilleurs exemples mais d'autres ont aussi été refusés).*

Mais rien n'y fait ; au fil des réunions l'employeur déroule inlassablement son projet en refusant nos propositions, en répétant les lignes rouges ou les souhaits du COMEX. Ce dernier souhaite par exemple fermement mettre en place une **nouvelle prime** qui récompenserait une réussite collective sur un projet. Toutes les organisations syndicales l'ont refusée mais l'employeur qui a, pour la première fois en deux ans, proposé une **première version de l'accord**, continue de faire figurer cette proposition du COMEX. Bref qu'on veuille ajouter ou retrancher quelque chose, la réponse est toujours NON.

Nous alertons depuis quelques mois, nous le disons franchement aujourd'hui : il y a un **problème de méthode**, pour ne pas dire un **constat d'échec**. On ne peut pas dire qu'on cherche des signataires, qu'on veut un accord équilibré, une « voie de passage », et se comporter ainsi avec les organisations syndicales.

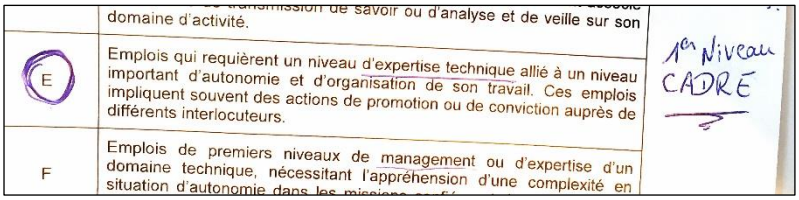
Extension de la prime de résultat

à tous les cadres ?

Est-ce parce que la négociation dure depuis deux ans que l'employeur lui-même ne se souvient pas de ses propres propositions ? L'UCANSS a en effet hier rappelé qu'elle avait proposé l'extension de la prime de résultat *(actuellement servie aux cadres à partir du niveau 8)* à **TOUS LES CADRES** de la nouvelle grille donc depuis le niveau « E ». Et d'ajouter que les organisations ont refusé cette proposition ! En réalité c'est bien le SNFOCOS qui avait fait cette proposition pour TOUS LES CADRES et non pas l'UCANSS qui avait répondu que cette mesure coûterait trop cher et qu'elle la limitait à partir du niveau « G ». Il est donc temps après deux ans que les choses cessent.

Mais cette réunion a surtout été marquée par un **incident** que le SNFOCOS estime grave pour l'ensemble **des CADRES de l'institution**. En effet, lorsque nous avons demandé une précision dans le texte de l'accord qui décrit les différentes catégories de salariés (Niveaux A à I), l'employeur a eu une réponse qui a surpris tout l'auditoire. Il s'agissait pour nous

de préciser dans l'intitulé du niveau « E » qu'il s'agissait du premier niveau de cadre, d'abord parce que c'est bien le cas et que c'est mieux en le disant, surtout que la définition de l'employeur restait un peu vague avec des termes tels que « niveau d'expertise technique ». Non seulement l'UCANSS **n'a pas voulu écrire cette précision** mais l'employeur a été pour le moins soit flou, soit maladroit dans ses explications qui ont provoqué des remous dans la salle et l'indignation du SNFOCOS. Ce niveau « E » serait selon ses explications une sorte de fourre-tout où l'on retrouverait à la fois des cadres et des non-cadres, s'appuyant sur l'exemple des travailleurs sociaux qui d'après lui ont le niveau E sans être reconnu cadres. Et d'ajouter que ça ne change rien avec la classification d'aujourd'hui où des salariés 5A, 5B et 6 ne sont pas cadres. Ces propos aussi bien pour l'actuelle ou la future classification sont intolérables pour le SNFOCOS.



	domaine d'activité.
E	Emplois qui requièrent un niveau d'expertise technique allié à un niveau important d'autonomie et d'organisation de son travail. Ces emplois impliquent souvent des actions de promotion ou de conviction auprès de différents interlocuteurs.
F	Emplois de premiers niveaux de management ou d'expertise d'un domaine technique, nécessitant l'appréhension d'une complexité en situation d'autonomie dans les missions

1er Niveau CADRE

En effet, le SNFOCOS, **seul défenseur des intérêts exclusifs des cadres** dans cette négociation, ne peut pas laisser dire ou même laisser suggérer que le niveau E n'est pas le 1er niveau de cadre de cette nouvelle grille.

Non content sûrement d'avoir dû céder lors de sa première proposition où il envisageait le déclassement général des cadres, l'UCANSS semble s'enferrer dans son mépris de cette catégorie que le SNFOCOS continuera à défendre.

Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement

CLASSIFICATION

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN DU 22 SEPTEMBRE 2020

Il y presque 1 an, à la RPN de novembre 2019, 1 an déjà après le début des négociations nous écrivions que rien n'avait avancé, que vous reformuliez vos propositions sans accéder à aucune de nos demandes :

- Déplafonnement de l'ancienneté : **NON**
- Garanties salariales *(attribution « automatique» de points de compétence)* : **NON**
- Augmentation du volume conventionnel d'attribution annuelle de mesures salariales (passer de 20 à 30%) : **NON**
- Augmentation du pas de compétence : **rien pour les cadres.**

➔ **Vous avez fait de nos revendications vos lignes rouges.**

Nous vous disions qu'il n'était pas possible que cette négociation et cette classification se fassent **contre les cadres** ou en tout cas **sans les cadres**.

Certes vous nous vendez des repositionnements alléchants, mais si cela est vrai pour les futurs embauchés ou les jeunes cadres en poste, nos simulations montrent que **la plupart des cadres n'ont rien à gagner**. De surcroît, la menace d'un **déclassement** plane encore sur des centaines de salariés car de nombreux niveaux 5 (voire 6) risquent de se retrouver dans la grille des employés au niveau D et même pour certains au niveau C.

Aujourd'hui vous fournissez enfin un texte à étudier en un mois dans lequel rien n'a changé, 1 an après ce que nous vous disions et 2 ans après le début des négociations.

Aujourd'hui vous préférez vous focaliser sur **des petits avantages** qui, arrachés in-extrémis, vous font espérer une signature :

- une prime particulière pour les formateurs,
- votre prime de projet collectif dont toutes les OS vous ont demandé le retrait,
- la prise en charge des cotisations ordinales alors qu'on vous a demandé de sortir cet élément de la négociation.

➔ **bref un fourre-tout, un inventaire à la Prévert de primes en tout genre.**

Tout ceci parce que la **revendication prioritaire** n'a pas été satisfaite et que vous refusez toujours de faire le nécessaire pour **augmenter l'enveloppe dédiée à la classification**. Combien ont coûté les dernières primes, « COVID » et « contact tracing » ? Quels montants ont été dépensés en rémunérations individuelles, non pérennes ? Est-ce désormais ainsi que l'employeur souhaite rémunérer le personnel de la Sécu ?

Nous vous avons demandé **combien de cadres actuels seront déclassés** en catégorie D ou C, nous n'avons toujours pas cette information, capitale pour étudier le projet.

Le SNFOCOS vous demande, comme il l'a fait lors RPN de février 2020, qu'**un salarié qui bénéficie actuellement d'un niveau de cadre (à partir du niveau 5A donc) conserve son statut et ses accessoires**. Ainsi nous demandons, à l'instar d'autres accords de classification négociés dans des branches telles que la formation professionnelle l'ajout dans notre accord du paragraphe suivant :

*« le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, **en aucun cas**, entraîner une baisse du salaire réel ou un **déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification**, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé). »*

Ce dernier élément est un point dur pour le SNFOCOS qui ne peut pas laisser les cadres face à ce projet de classification tel qu'il est encore présenté 2 ans après le début des négociations.

La Délégation du SNFOCOS : Eric Gautron, Chafik El Aougri, Jean-Philippe Bourel et Christophe Rabot le 22/09/2020.

TÉLÉTRAVAIL

OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION

Sous la pression des organisations syndicales, le patronat a accepté mardi 22 septembre d'ouvrir une négociation sur le télétravail en vue de parvenir à un accord.

Toutefois, la vigilance est de mise, car le patronat a précisé qu'il voulait un accord qui ne soit « ni normatif » « ni prescriptif ».

2 réunions ont d'ores et déjà été prévues : les 3 et 23 novembre prochains, auxquelles Force Ouvrière participera.

INC RECOUVREMENT
DU 23 SEPTEMBRE 2020

QUESTIONS DU SNFOCOS

1 TRANSFERT RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Dans le document de support présenté, il est fait mention d'un processus de fiabilisation des cotisations ainsi que d'un dispositif d'accompagnement et d'interlocution qui seront mis en oeuvre.

Nous souhaitons connaître plus précisément de quel périmètre d'activité il s'agit. Comprend-il l'affiliation, le recouvrement, le contentieux et le contrôle notamment ?

Il est également fait mention d'un processus unifié « constitué d'agents Urssaf ou Agirc-Arrco ». Que recouvre cette appellation ? S'agit-il d'une préfiguration d'une fusion des régimes des GPS avec les Urssaf et d'une absorption partielle ou totale non seulement des activités relevant des GPS, mais également des personnels ? Dans quelles conditions ? A quelle date ?

2 DOETH

Dans le prolongement de nos questions posées lors de l'INC du 05/09/2019 et du 17/06/2019 relatives au transfert de la déclaration obligatoire des travailleurs handicapés et de la contribution due actuellement à l'Agefiph au profit des Urssaf, des CGSS, de la Caisse de Mayotte et de la Msa pour 2020, une seule page du diaporama aborde cette question.

Combien y-a-t-il de « référents régionaux DOETH » ? Est-ce leur unique activité ou sont-ils en charge d'autres missions ?

Qui sont les salariés formés dans la deuxième quinzaine de septembre ?

Quelle charge de travail supplémentaire, la prise en charge de cette contribution représente-t-elle pour les agents des services ?

Quelles formations seront dispensées aux salariés du Front Office et du Back Office et à quel moment?

Quelles formations seront dispensées aux personnels en charge du contrôle et à quel moment ?

Comment la charge de travail supplémentaire sera-t-elle évaluée pour les contrôles notamment compte tenu de la complexité de cette nouvelle législation et des dispositions transitoires.

3 CFPTA

Concernant les contributions formation et de la taxe d'apprentissage, le transfert du recouvrement aux Urssaf était prévu pour 2021, la date d'effet est-elle fixée au 1er janvier ?

Quel est le périmètre exact du transfert ? Celui-ci inclut-il également le contentieux (passé et à venir) ainsi que le contrôle ?

Quelles formations seront dispensées au personnel et à quel moment ?

4 CNIEG

Le transfert aux Urssaf est prévu pour le 01/01/2022.

A quelles Urssaf seront attribuées ces entreprises ? Celles qui ont aujourd'hui la gestion des entreprises concernées ou y aura-t-il une réaffectation ?

5 POINT SUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Concernant le télétravail, où en est la réflexion du groupe de travail comprenant des représentants de 6 Urssaf et de l'Acoss qui s'était constitué ?

Quid de la possibilité d'un « échange organisé avec les organisations syndicales autour de ces travaux au cours de l'automne 2020 » évoqué lors de la dernière INC ?

La réflexion est-elle interbranche ou chaque branche travaille-t-elle séparément ?

Nous souhaiterions également avoir les conclusions du « collectif » qui a mis en place les « newletters fictions » fin juin début juillet dernier.

6 MUTUALISATION DES FEND

Où en est l'avancement de ce projet ?

Quelles Urssaf vont gérer les flux entrants pour quelles autres ?

A quelle date les différentes mutualisations seront effectives ?

Quel circuit sera retenu pour les flux entrants contrôle ? En effet, notamment dans le cadre de la période contradictoire, les courriers ainsi que les pièces fournies en annexe peuvent être relativement volumineux et ne peuvent pas toujours être numérisés ? Il en est de même pour le travail dissimulé avec la gestion des documents des partenaires et des établissements bancaires. La gestion en local des flux contrôle est plus adaptée afin d'éviter la perte de documents, les navettes inutiles, l'allongement des délais de traitement et les impressions inutiles en local.

7 PROJET DE FUSION DES URSSAF DE HAUTE ET BASSE NORMANDIE

Quelles sont les suites données à la proposition des Présidents des 2 Urssaf concernées pour une mise en place au 1er janvier 2022 de cette fusion qui remet en cause le maillage territorial et est facteur de trouble et de grandes inquiétudes au sein du personnel des caisses concernées ?

Le SNFOCOS rappelle qu'il s'oppose formellement à cette initiative locale et demande à l'Acoss de rejeter officiellement cette proposition.

8 REPRISE DE L'ACTIVITE CONTROLE

Les contrôles ont repris depuis cet été dans des conditions techniques éminemment compliquées (notamment gestion des situations fragile/non fragile, période peu propice aux contacts téléphoniques et à la transmission d'éléments, multiplication des mails et courriers à adresser, courriers à envoyer non mis à disposition par le national, incertitudes sur les dates d'envoi des mises en demeure, incompréhension des cotisants, réponses attendues pour la confirmation de l'acceptation des modalités de reprise des procédures de contrôles qui ne sont que rarement transmises par l'employeur…).

Dans la majorité des cas pour les contrôles en cours qui pouvaient être maintenus pour les entreprises non fragiles, la poursuite du contrôle s'est déroulée à distance en tenant compte de tous les aléas déjà mentionnés.

➢ Pour les nouveaux contrôles à planifier, une incertitude plane notamment sur l'obligation de se déplacer en entreprise au moins pour le premier rendez-vous. Les modalités de gestion définies par l'Acoss prévoient l'envoi de l'avis de contrôle avec un appel téléphonique concomitant afin de s'assurer que l'entreprise n'est pas fragilisée par la crise sanitaire. Puis il est indiqué que le contrôle se réalise :

- **« …A distance, solution à privilégier dans les zones où la propagation du virus est active** (dans le respect des règles sécurisant les échanges dématérialisés) : les documents pourront être récupérés de manière dématérialisée, par exemple, via une clé USB en mode « drive » (récupération devant les locaux de l'entreprise)

- **Dans les locaux de l'entreprise, par exception et dans les zones où la propagation du virus est peu active…**».

A partir du moment où l'Urssaf et l'entreprise sont situées dans des zones de propagations actives et si l'employeur souhaite envoyer les documents par mail ou via Zephyr, quelle sera la date retenue comme étant celle de la première visite (nécessaire pour déterminer notamment les délais de réalisation du contrôle) ?

Pourquoi ne pas adapter l'avis de contrôle en indiquant cette possibilité et en matérialisant la date de début de contrôle comme étant celle fixée pour la transmission des éléments par voie dématérialisée ?

Y-a-t-il interdiction de procéder de cette façon et l'Inspecteur doit-il se déplacer dans tous les cas, même seulement pour récupérer une clé USB ?

Quid des Inspecteurs qui sont des « personnes à risques » ?

➢ Concernant le statut de fragilité, il est indiqué que l'entreprise peut à tout moment faire valoir sa fragilité soit pour annuler le contrôle, soit pour qu'il n'y ait pas de mise en recouvrement, en fonction du stade de la procédure. Cette possibilité a pour conséquence de mettre les Inspecteurs et les Contrôleurs dans une grande précarité quant à l'aboutissement de leurs investigations.

De plus, l'Acoss analyse mensuellement la situation des entreprises afin de revoir la situation de fragilité, une entreprise non fragile en début de contrôle peut le devenir à n'importe quel moment de la procédure, entrainant non seulement une absence de chiffrage

mais un travail supplémentaire de la part de agents pour téléphoner à l'entreprise et lui transmettre différents mails et courriers. Cela génère une surcharge de travail conséquente et de fait inutile ! Pourquoi ne pas opter pour une absence de chiffrage dès le début des investigations pour les entreprises cotées à 8 et à 9, sauf mauvaise foi ou travail dissimulé par exemple ? ou alors pourquoi ne pas les exclure des plans de contrôle momentanément ?

Jusqu'à quand durera cette reconnaissance de fragilité par l'Acoss d'une part et sur demande du cotisant d'autre part ?

INC RECOUVREMENT DU 23 SEPTEMBRE 2020

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

La période que nous traversons depuis ces derniers mois a mis en lumière un engagement professionnel très fort de tous les agents de la Branche Recouvrement.

Face au montant dérisoire de la prime Covid mais surtout au faible pourcentage d'attributaires, nombreux sont les salariés de plus en plus désappointés par l'absence de reconnaissance de leur engagement.

Nous aurions pu avancer collectivement pas à pas dans cette période de transition en étant satisfaits et fiers de tout ce qui a été accompli par le collectif et mis en place pour le personnel, mais c'était sans compter sur l'exclusion d'une majorité du personnel du bénéfice de cette prime.

Par cette décision, vous avez fait apparaître des tensions et un sentiment d'iniquité qui n'existaient pas au sortir de cette période.

Nous avons collectivement fait face aux difficultés et c'est grâce à la mobilisation de tous et à la solidarité que nous avons assuré la continuité de service dans ces circonstances exceptionnelles.

Nous estimons que l'ensemble du personnel a été collectivement tout à fait à la hauteur de l'enjeu, et nos Ministres de tutelle de l'époque, Olivier VERAN et Gérald DARMANIN, nous ont exprimé leur reconnaissance pour notre professionnalisme et notre engagement qui concourent à assurer le financement de notre système de santé et l'accompagnement des entreprises.

Après ce « rendez-vous manqué » de la prime Covid qui laissera des traces, l'une des réponses possibles pour apaiser les tensions, reconnaître le professionnalisme et redonner du sens au « travailler ensemble » passe par une reconnaissance des activités au travers de la nouvelle classification en positionnant notamment chaque métier dans la catégorie adéquate, en déplafonnant l'ancienneté, en augmentant le volume conventionnel des mesures salariales, en augmentant les pas de compétences des cadres et en ne déclassant aucun cadre.

De même, face à la charge de travail qui s'accroit sans relâche, il convient de stopper la politique de restitution de postes pour pouvoir remplir l'ensemble des missions confiées.

Enfin, la modernisation de l'outil de travail informatique ainsi que la mise à disposition de logiciels répondant aux attentes et aux besoins réels des salariés sont plus que nécessaires.

Je ne reprendrai pas de façon détaillée les questions qui vous ont été transmises hier, je pense que les réponses nous serons données au fur et à mesure de la présentation pour celles concernant les points à l'ordre à jour et nous restons en attente de celles que vous nous apporterez ensuite concernant la mutualisation des Fend, la situation des Urssaf de Normandie ainsi que la reprise des activités contrôle.

La délégation du SNFOCOS : Emmanuelle Lalande, Jean-Philippe Bourel et Serge Philippe

LA 5 ÈME BRANCHE « AUTONOMIE » EST CRÉÉE

AVEC QUEL FINANCEMENT ?

Avec l'accord du gouvernement le parlement a tranché en faveur d'une nouvelle branche plutôt qu'un 5ème risque. Cette branche doit permettre de prendre en charge les frais liés aux soins de santé, à l'aide spécifique autour de la perte d'autonomie ou à l'hébergement en établissements spécialisés, avec plus d'équité dans l'accès aux services et aux prestations et en réduisant la complexité des prestations et des organisations. La loi du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie en a confié la gestion à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Force Ouvrière était depuis longtemps favorable à la création d'un 5ème risque « dépendance » géré par la CNAM sur le modèle de ce qui existe en matière d'AT/MP, financé par des ressources qui ne soient pas trop dépendantes des aléas économiques. Cette option cohérente aurait permis une meilleure articulation de la prise en charge et de la prévention de la perte d'autonomie en utilisant notamment les services des médecins conseils.

Sur la définition du périmètre de cette branche il y a lieu d'observer que par rapport à la couverture de la dépendance celle de la perte d'autonomie agglomère des publics divers et pourrait être l'occasion de faire des économies sur le dos des personnes âgées et des handicapés. S'agissant de la gouvernance, la gestion par la CNSA risque d'échapper aux interlocuteurs sociaux étant donné qu'elle est très différente du modèle paritaire des autres branches de la Sécurité Sociale. Faudra-t-il se contenter d'un strapontin ?

Le rapport Vachey, prévu par la loi du 7 aout 2020, a été publié du 15 septembre 2020. Il formule des recommandations sur les principes et l'architecture de cette nouvelle branche et identifie des sources de financement à mobiliser prioritairement à compter de 2021.

Le périmètre passerait de 27 Md€ (l'actuelle CNSA) à 42 Md€ avec transfert de certaines prestations aujourd'hui dans le périmètre d'autres branches de la sécurité sociale. Cette branche devrait bénéficier d'un milliard d'euros supplémentaires dès que le PLFSS sera débattu à l'automne.

Pour compléter, des propositions sont formulées car il s'agit de dégager des marges de manœuvre à hauteur de 6 milliards d'euros d'ici à 2024. A cette date la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) cédera 0,15 point de CSG à la nouvelle branche, soit 2,3 milliards d'euros par an.

La lecture des propositions de financement formulées dans ce rapport s'apparente à un millefeuille d'inventions pour inscription au concours Lépine du jaillissement de ressources financières.

On trouve à l'inventaire :

- des transferts venant du Fonds de Réserve des Retraites, des ressources d'Action Logement et de la branche famille,
- des mesures d'économie touchant l'Allocation Adulte Handicapées et l'Allocation Personnalisée d'Autonomie,
- une réduction de certaines niches sociales et fiscales (suppression pour le recours aux services d'aide à domicile de la possibilité de bénéficier de l'exonération totale de cotisations patronales du seul fait de l'âge, abaissement du crédit d'impôt au titre de l'emploi d'une personne à domicile, abaissement de la réduction d'impôt au titre des frais de dépendance et d'hébergement),
- des financements privés (assurances volontaires, création d'un prêt immobilier dépendance à partir de l'admission à l'APA),
- d'éventuels prélèvements obligatoires (abaissement du seuil de réduction de certaines cotisations, révision du plafond pour l'abattement au titre des frais professionnels, alignement du taux normal de CSG des retraités et invalides sur celui des actifs , réduction de moitié du plafond de l'abattement de 10% des pensions et retraites

pour le calcul de l'impôt sur le revenu, application d'une déductibilité de la CSG de l'impôt au taux de 3,8% sur tous les revenus de remplacement, extension de l'assiette de cotisation pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), assujettissement de revenus de remplacement aujourd'hui exonérés, création d'une nouvelle tranche pour les transmissions de patrimoine).

A l'examen un nombre certain de ces mesures représente une charge financière pour les handicapés et les personnes âgées. Cherchez l'erreur…

Pourtant, il est illusoire de croire que cette nouvelle branche pourra être financée sans cotisation. Face à ce principe de réalité, pour construire un système avec une répartition des coûts et une prise en charge pérenne et efficace l'option d'une cotisation solidaire spécifique portant sur les salaires, les retraites et les revenus financiers est à étudier. C'est une revendication de Force Ouvrière.

Jocelyne Lavier d'Antonio, en charge de la protection sociale

---

RETROUVEZ SUR NOTRE SITE INTERNET LE « DOSSIER DE LA MICHODIERE », DÉDIÉ AUX AGENTS DE DIRECTION

SNFOCOS Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux

Les dossiers de La Michodière

Septembre 2020

Vous y retrouverez tous les articles parus dans la lettre de la Michodière spéciale ADD et sur le site internet depuis près d'un an.

CONFÉDÉRATION FORCE OUVRIÈRE

RESTRICTIONS AU MOTIF SANITAIRE : RÉACTION FO

FO

Communiqué de presse

Contact :

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Secrétariat général

yveyrier
@force-ouvriere.fr
☎ 01.40.52.86.01

Restrictions au motifs sanitaires : Réaction FO

La Confédération générale du travail Force Ouvrière, réunie en Comité confédéral national ce jour, a pris connaissance des nouvelles dispositions d'ordre sanitaire décidées par le gouvernement.

Présentées comme répondant à des impératifs fondés sur l'expertise scientifique en vue de protéger la santé de la population, elles n'en constituent pas moins des restrictions graves aux libertés individuelles et collectives, notamment en matière syndicale, que nous condamnons car entravant le droit de réunion et de manifestation. Nous revendiquons le rétablissement de ces libertés dans le cadre du respect des gestes barrières.

Or, les conséquences sociales et économiques d'une telle situation sont porteuses de graves reculs de droits sociaux – à commencer par le droit à un véritable emploi pérenne respectant les garanties collectives du code du travail et des conventions collectives.

Aussi, et dans l'immédiat, FO estime indispensable que le gouvernement annonce sans délai que les réformes – celle du système universel de retraite contestée largement – et celle de l'assurance chômage rejetée par l'ensemble des confédérations syndicales – soient abandonnées.

Elle appelle aussi le gouvernement à renoncer à ses intentions de main mise sur d'autres dispositifs sociaux, produits de la négociation collective et du paritarisme, dont Action logement, ou le transfert du recouvrement de l'AGIRC-ARRCO vers l'URSSAF prémice de la réforme des retraites et de laisser la négociation se mener librement, notamment sur les sujets de la santé au travail et du télétravail.

Paris, le 24 septembre 2020

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
http://www.force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL D'YVES VEYRIER DU 23 SEPTEMBRE 2020

© F. BLANC

L'éditorial d'Yves Veyrier
Secrétaire général @YVeyrier sur Twitter

FO

FO EST LÀ ET SERA TOUJOURS LÀ

À l'heure où cet édito est écrit nous sommes à la veille du CCN. Le Comité confédéral national où sont représentés les unions départementales et les fédérations nationales – par leurs secrétaires respectifs ou une/un membre de leur bureau –, la Commission exécutive, l'Union confédérale des retraités et le Bureau confédéral bien sûr. Bref, comme on le dit parfois, le « parlement » de FO dont le rôle, défini par nos statuts, est d'administrer la confédération.

Deux jours de réunions consacrées à l'exposé du rapport d'activité, au nom du Bureau confédéral, au débat sur ce rapport, puis à l'élaboration d'une résolution générale d'actualité, appuyée bien sûr sur les orientations issues des résolutions du Congrès des syndicats.

Deux jours d'administration aussi au sens de la gestion de la confédération.

La réunion de ce CCN sera – dans le contexte actuel de crise sanitaire et désormais de crise sociale et économique – à la fois un soulagement et un encouragement exemplaire.

Soulagement, car nous aurons mis en œuvre des dispositions importantes destinées à assurer la sécurité sanitaire de tout un chacun, salariés de la confédération et membres du CCN : utilisation maximale de l'espace pour assurer la distanciation physique, port du masque, mise à disposition de gel hydroalcoolique, mesures permanentes de désinfection, aération et pauses, utilisation de la visioconférence pour les camarades tenus d'y participer à distance.

Soulagement, car il était indispensable qu'il se réunisse compte tenu de son rôle rappelé ci-dessus et du fait que nous avions dû annuler la réunion du mois de mars et n'avions pu faire le bilan de l'action de grève conduite tout au long de l'automne et de l'hiver dernier contre le projet de « système universel de retraite par points ».

« L'action syndicale indispensable au respect et au progrès des droits des salariés »

Encouragement exemplaire, car face à cette situation générale, tant sur le plan sanitaire que social – explosion du chômage, annonces brutales de suppressions d'emplois et de fermetures d'entreprises –, nous avons sans cesse mis l'accent sur le rôle indispensable des syndicats, de la négociation collective, des libertés syndicales, dont le droit de réunion. Nous voulions démontrer que nous étions en capacité de les faire respecter et encourager ainsi, à tous les niveaux, les syndicats FO à suivre cet exemple en continuant de tenir les réunions d'instances, de réunir et d'informer les adhérents, et plus largement les salariés.

La situation sanitaire ne doit pas confiner l'action syndicale, indispensable au respect et au progrès des droits des salariés. Que ce soit dit et ainsi démontré : FO est là, et sera toujours là, pour la justice sociale.

Retrouvez l'actualité de Force Ouvrière sur Internet : www.force-ouvriere.fr

RETROUVEZ SUR NOTRE SITE INTERNET

LES « DOSSIERS DE LA MICHODIERE »,

(ESPACE ADHÉRENT)

AGENDA

6 octobre 2020
Séance de signature Temps partiel dérogatoire

RPN Classification employés et cadres

Bureau National du SNFOCOS

8 octobre 2020
Commission Santé, Sécurité et conditions de travail

27 octobre 2020
RPN Classification des Employés et Cadres

28 octobre 2020
INC Branche Recouvrement

30 octobre 2020
INC Branche Maladie (Groupe UGECAM)

NOS PARTENAIRES

malakoff humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

AG2R LA MONDIALE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

GROUPE AESIO

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

NOS PHOTOS SONT SUR FLICKR