



EDITO

VIVE LA NORMANDIE LIBRE !

C'est parce que la Normandie a une identité forte, depuis que j'en fus duc au XIème siècle, que les présidents des URSSAF de Haute et Basse Normandie veulent fusionner.

Ils ont d'ailleurs rappelé dans leur note que c'est de là que j'ai envahi l'Angleterre.

Avouez que c'est un argument de taille !

Qu'importe qu'ils n'aient pas l'assentiment des salariés ; qu'importe que le conseil d'administration ne soit point unanime sur la question ; qu'importe encore que cela aille à l'encontre des engagements de l'ACOSS.

Mes gens (Medef, UPA, CPME, UNAPL-CNPL, U2P et même la CFTD) et moi décidons et le peuple exécutera.

La Normandie est dirigée par un normand, point par Paris !

Nous rassurerons les manants syndicats en leur disant qu'il n'y aura aucune fermeture de sites et que chaque salarié retrouvera sa place.

Dans un an ou deux nous pourrons faire comme bon nous semble puisque le traité de fusion sera signé.

Vive l'URSSAF de Normandie, Vive la Normandie libre.

Guillaume le Conquérant, Duc de Normandie et Roi d'Angleterre

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito Vive la Normandie libre !

Pages 2 à 4 :

Fusion URSSAF Normandie
Déclaration du comité social économique sur le projet de création de l'URSSAF Normandie au 1^{er} janvier 2022

Pages 4 et 5 :

Fusion URSSAF Normandie
Question orale de Didier Marie, sénateur de Seine Maritime

Communiqué de presse de Sébastien Jumel, député de Seine Maritime

Page 6 :

Pensions différentielles
Retraités ... toujours vivants ???

Primes COVID-19

Notes de cadrage UCANSS

Page 7 :

Primes COVID-19
« Où sont passés le dialogue social et l'unicité de la convention collective nationale » Article PSI du 1^{er} juillet 2020

Pages 8 à 9 : INC Retraite
Des interrogations mais des réponses dans le même sens, celui du respect des contraintes budgétaires

Pages 9 et 10 :

INC Famille CR réunion du 26 juin 2020

Pages 10 à 11 : Commission du système différentiel CR de la réunion du 3 juillet

Pages 11 à 12 : INC Maladie du 10 juillet 2020
Déclaration préalable du SNFOCOS

Page 12 : Agenda

FUSION URSSAF NORMANDIE

DÉCLARATION DU COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE SUR LE PROJET DE CRÉATION DE L'URSSAF NORMANDIE AU 1^{er} JANVIER 2022

En notre qualité de Représentants du personnel nous souhaitons vous apporter une réponse, validée par les élus du CSE, sur cette « note d'opportunité » adressée au président du CA de l'Acoss en date du 08 juin 2020.

En introduction, cette note indique que la Basse-Normandie et Haute-Normandie ne correspondent plus à aucune réalité administrative et politique aujourd'hui. C'est faux, il existe une réalité administrative : c'est la COG et les CPG successifs qui ont organisé les Urssaf régionales. Au niveau national, aucune réorganisation du réseau du recouvrement n'est prévue pour s'aligner sur le périmètre des régions administratives. Rien n'oblige à une nouvelle réorganisation territoriale.

1. Impacts externes du projet de fusion

1.1. A l'égard des partenaires

Le débat de la création « évidente » ne se pose pas.

Lors des régionalisations des URSSAF fixées par décret, la Bretagne s'est constituée dans sa forme existante (région existante avant la loi Notre). Cet argument est par conséquent non avenu.

Il n'y a jamais eu de lien entre l'organisation des régions administratives et l'organisation du recouvrement : il y a 22 Urssaf et 13 Régions administratives.

Aucune autre Urssaf n'a suivi le maillage territoriale. Le réseau n'a jamais été organisé en fonction d'un maillage administratif.

1.2. A l'égard des autorités, Etat, Conseils régional et départementaux

Il s'agit d'une affirmation sans fondement et les pouvoirs publics connaissent parfaitement l'organisation des réseaux de la branche recouvrement.

1.3. A l'égard de la sécurité sociale : « Les Caisses primaires et les caisses d'allocations familiales se maintiennent à l'échelon départemental quand la CARSAT est normande depuis son origine ».

Quels sont les arguments pour s'orienter vers l'organisation de la CARSAT (créées à l'origine dans une configuration de grandes régions et qui n'ont connu aucune modification depuis et de plus, ne suit pas

forcément un découpage en région administrative comme pour la région administrative Auvergne Rhône Alpes : deux CARSAT existantes, une seule région...

La note met en avant l'organisation des caisses départementales pour les CAF et CPAM, alors pourquoi ne pas s'orienter vers ce schéma ?
Cet argument n'est pas pertinent.

1.4. A l'égard du réseau du recouvrement

L'étude indique qu'un projet d'une direction commune des deux Urssaf avait été portée en septembre 2015 par les présidents des conseils d'administration auprès de l'Acoss. Il faut préciser que ce projet avait été rejeté par l'Acoss.
Cet argument est par conséquent non avenu.

2. Impacts internes du projet de fusion

2.1. Sur la gouvernance

La fusion entrainera une perte de proximité pour les cotisants et leurs élus avec un seul lieu de décision (siège, Direction, ...). Le risque est qu'un jour ou l'autre, les Conseils départementaux disparaissent.
Une mutualisation est déjà créée, ce qui est rappelé dans cette note. En quoi ce projet valoriserait davantage ?

Et surtout en quoi les Conseils seraient « plus animés, plus efficaces et plus dynamiques » ?
Cet argument n'est pas pertinent.

2.2. Sur les CPG et les moyens alloués

Annoncer la prise en charge d'activités supplémentaires alors que :

1/ toutes les activités ont été réparties dans le réseau
2/ c'est totalement péremptoire quand on constate les activités déjà perdues ces dernières années.

Ou bien nous annoncer précisément quelles sont ces fameuses nouvelles activités que nous serions en mesure de récupérer ?

3) C'est un engagement pour l'année 2022 uniquement puisque dès 2023, une nouvelle COG et un nouveau CPG s'appliquera. Autant dire que cette promesse (faite pour rassurer le personnel) ne vaut rien !

Cet argument est par conséquent non avvenu.

2.3. Sur les activités confiées et la redistribution d'activités

Cette note nous annonce que dans le cadre de la fusion, les activités que nous avons seront conservées...

C'est un engagement pour l'année 2022 uniquement puisque dès 2023, une nouvelle COG et un nouveau CPG s'appliquera. Autant dire que cette promesse (faite pour rassurer le personnel) ne vaut rien !

2.4. Sur le maintien des sites et l'implantation géographique

Sur le maintien des sites et l'implantation géographique, cette note nous indique que rien ne change : autant rester dans la présente configuration. Et comme précédemment, c'est également un engagement pour l'année 2022 uniquement puisque dès 2023, une nouvelle COG et un nouveau CPG s'appliquera. Autant dire que cette promesse (faite pour rassurer le personnel) ne vaut rien !

2.5. Impact en matière de personnel

Cette note acte qu'il y aura de la mobilité fonctionnelle.

Nous avons tous vécu ces schémas de réorganisation territoriale et force est de constater qu'il y a toujours eu plus de reclassements imposés que d'opportunité. Et ce n'est pas la région qui peut apporter des garanties en matière d'emploi et de rémunération mais les conventions collectives et le code du travail. La présentation en tant qu'opportunité est indécente. Cet argument est par conséquent non avvenu.

2.6. Permettre de renforcer le positionnement au sein du réseau

Une fois encore, il est annoncé la prise en charge de nouvelles activités : gestion des grands comptes...et « de toute nouvelle mission que l'Accoss voudrait bien nous confier »...

Comme déjà dit précédemment, Annoncer la prise en charge d'activités supplémentaires alors que :

1/ toutes les activités ont été réparties dans le réseau
2/ c'est totalement péremptoire quand on constate les activités déjà perdues ces dernières années.

Ou bien nous annoncer précisément quelles sont ces fameuses nouvelles activités que nous serions en mesure de récupérer ?

Qu'apporte le changement de catégorie pour l'organisme ? (D'autant que l'urssaf de Haute Normandie est catégorie B et y resterait)

Nous rappelons que les Urssaf existantes de taille comparable (de la plus petite à la plus grosse)

Urssaf de Limousin (151), Urssaf de Picardie (218), Urssaf de Champagne Ardennes (228), Urssaf de Franche Comté (233), Urssaf de la Bourgogne (280), Urssaf de Lorraine (325), Urssaf de l'Alsace (319), Urssaf de Poitou Charentes (347)...

Même en fusionnant, l'Urssaf « Normande » (580) resterait avec un effectif inférieur aux Urssaf du Nord Pas de Calais (600), de Midi-Pyrénées (632), de Bretagne (674), et Pays de Loire (679), d'Aquitaine (715), de PACA (998), d'IDF (2502), Rhône Alpes (1523)...

Cet argument n'est pas recevable.

2.7 S'appuyer sur l'efficacité des fonctions déjà mises en commun

Cette note précise que de nombreuses activités sont déjà mutualisées et annonce que « leur poursuite trouve ses limites sans le passage à la fusion »...

Compte tenu du partenariat existant et comme vous le précisez, les mutualisations sont déjà « très développées », donc si des limites apparaissent (lesquelles ?), il est certainement possible de les solutionner dans le cadre actuel sans un passage en grande région mais par cette coopération renforcée qui fonctionne très bien.

Concernant l'amélioration de la performance et la qualité du service rendu aux travailleurs indépendants ? La DRRTI est déjà à l'échelle de la grande région...

Conclusion

En conclusion, cette note indique que le présent projet ne repose que de façon très mineure sur un besoin de « coller » aux nouvelles régions créées par la loi NOTRe.

Cet argument est contradictoire avec l'introduction qui nous indiquait l'importance d'un tel projet du fait de la réalité des régions administratives...

Le rappel historique de Guillaume le Conquérant adressé au président du CA de l'Acoss au travers de l'annexe de cette note, est totalement hors de propos. Faire référence à ce personnage, roi d'Angleterre ? Sauf à prévoir une fusion de régime de sécurité sociale avec la Grande Bretagne...

Cette note n'est en rien fondée ne serait-ce que sur un sondage. Aucune étude vers les partenaires, vers les salariés (ou au minimum les représentants du personnel) et surtout les cotisants ne vient étayer les propos.

Enfin le document n'apporte aucun élément factuel ni chiffré sur la nécessité et l'intérêt réel de fusionner ces 2 organismes que nous dénonçons vivement.

Nous, les représentants du personnel, rejetons en bloc ce projet.

Le 06 juillet 2020, Déclaration faite par les représentants du personnel au CA du 6 juillet de l'URSSAF Basse Normandie et au CA du 8 juillet de l'URSSAF Haute Normandie

FUSION URSSAF NORMANDIE

QUESTION ORALE DE DIDIER MARIE, SÉNATEUR DE SEINE MARITIME :

PROJET DE RÉORGANISATION DU RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE EN NORMANDIE

15^{ème} législature – Question orale de M. Didier Marie (Seine-Maritime – SOCR) publiée dans le JO Sénat du 02/07/2020 – page 3000.

M. Didier Marie attire l'attention de M. le ministre des solidarités et de la santé sur le projet de réorganisation des services de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) en Normandie.

Les conseils d'administration des URSSAF de Haute et de Basse-Normandie ont en effet entamé une réflexion sur la possibilité de fusionner les deux organismes, sans faire le choix d'y associer leurs salariés. Or, les fusions entraînent en règle générale des suppressions de postes et font peser le risque à terme de voir disparaître des agences, notamment dans des villes moyennes comme Saint-Lô, Alençon, Evreux ou encore Dieppe. 580 agents sont concernés, alors même que la crise économique et sociale découlant de la crise sanitaire nécessite leur pleine mobilisation.

Il lui demande de bien vouloir le rassurer quant à la sauvegarde de ces sites et des emplois concernés, si le projet de fusion devait se concrétiser.



En attente de réponse du Ministère des solidarités et de la santé.

FUSION URSSAF NORMANDIE

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE SÉBASTIEN JUMEL, DÉPUTÉ DE SEINE MARITIME

LE PROJET DE FUSION DES DEUX URSSAF NORMANDES CONTRAIRE À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL DOIT ÊTRE ABANDONNÉ

Communiqué de presse de Sébastien Jumel sur la fusion des deux URSSAF normandes inscrite à l'ordre du jour des CA des URSSAF de Basse Normandie le 6 juillet et de Haute Normandie le 8 juillet.

Inscrit à l'ordre du jour des conseils d'administration des deux URSSAF normandes début juillet, ce projet qui surgit en pleine crise, qui n'est précédé d'aucune étude d'impact sérieuse, que des ambitions personnelles ne sauraient justifier doit être abandonné.

J'apprends que la fusion des deux URSSAF normandes dans le but de créer une URSSAF mastodonte à l'échelle de la Normandie a été inscrit à l'ordre du jour des prochains conseils d'administration des deux instances, le lundi 6 juillet à Caen et le mercredi 8 juillet à Rouen.

L'accélération de ce projet, contraire à l'intérêt du service public, surgi de nulle part et qui ne s'appuie sur aucune étude sérieuse, intervient alors même que les élus des CSE des deux URSSAF suivis par l'ensemble des salariés ont fait connaître leur opposition à une fusion qui impacterait, si elle était mise en œuvre, 580 agents, à telle enseigne que l'ACOSS, la caisse nationale du réseau des URSSAF a retiré ce point de l'ordre du jour de son dernier CA qui s'est tenu le 26 juin dernier. Les arguments mis en avant pour justifier cette refonte, propre à la Normandie puisque les URSSAF des autres régions maintiennent leur maillage et qui ne figure pas dans la convention d'objectifs et de gestion de l'ACOSS, sont les mêmes que ceux qui avaient été mis en avant pour justifier la départementalisation et la première régionalisation opérés ces dernières années.

Je m'étonne qu'un projet de cette importance puisse cheminer en interne sans qu'à aucun moment les élus

des territoires concernés ne soient associés à la réflexion, ni même informés alors que le réseau des URSSAF constitue la clé de voute de notre dispositif de protection sociale. Avec la crise de l'après confinement, alors même que le processus d'intégration des agents de l'ex-RSI est encore en cours, il apparaît totalement décalé. La situation économique et sociale va en effet exiger la pleine mobilisation des salariés des URSSAF dont la charge de travail va s'alourdir et dont la connaissance fine du tissu économique sera plus que jamais nécessaire.

Nous connaissons en Normandie les effets délétères de la restructuration à l'échelle de la grande région de certains services publics ou organismes chargés d'une mission de service public à l'exemple de l'Agence régionale de santé qui a fondu ses deux agences en une seule, désormais basée à Caen, à l'exemple également du rectorat. Le retour de services publics proches, accessibles était au cœur des revendications de la crise des ronds-points. Le défenseur des droits a pointé dans son dernier rapport une accentuation des inégalités d'accès aux services publics qu'alimente le recul de ces services.

Ce projet inopportun qui n'est précédé d'aucune étude d'impact sérieuse, que des ambitions personnelles ne sauraient justifier, contraire à l'intérêt général, doit être abandonné et la pérennité de l'ensemble des sites URSSAF de Caen, Saint-Lô, Alençon, le Havre, Dieppe, Rouen et Evreux garantie dans la durée.



RETRAITES DIFFÉRENTIELLES

RETRAITÉS ... TOUJOURS VIVANTS ???

La Société PREVERE en charge de la gestion des retraites différentielles créée au fil des mois de nouvelles difficultés aux retraités.

Après avoir supprimé, la demande de liquidation unique, au prétexte d'application du RGPD, rétablie depuis juin 2020 à notre demande insistante.

Après avoir cessé d'adresser aux nouveaux retraités, leur notification de pension, ou bien l'envoyer avec plus d'un mois de retard après le premier règlement, traitement en cours auprès de l'UCANSS.

Adresse désormais aux retraités de plus de 75 ans, une demande de certificat de persistance des droits. Il s'agit d'un terme pudique pour ne pas employer le terme "certificat de vie".....

Or, l'ensemble des régimes de retraites publics, privés (CNAV, AGIRC/ARRCO, IRCANTEC, etc ...) ont supprimé cette formalité depuis bientôt cinq ans, dans le cadre de la simplification administrative.

Elle ne persiste que pour les retraités vivant à l'étranger. Cette tâche étant dévolue à l'AGRR pour tous les régimes.

Au cours de la réunion du système différentiel du 3 juillet, nous sommes intervenus très fermement, afin que cessent de telles pratiques, que les retraités vivent comme une pratique discriminatoire.

Néanmoins, nous avons appris que l'envoi en mars, avant le confinement, qui nécessitait une réponse informatique ayant rencontré peu de succès, une seconde démarche par voie postale allait être entreprise cette semaine. La non-réponse du retraité entraînant la suspension de la pension.

Notre demande pressante auprès de l'UCANSS porte sur la suppression de cette pratique, les informations de ce type doivent être fournies par Malakoff/Médéris/Humanis ou l'AGRR, et les pensions éventuellement suspendues rétablies.

Nous suivrons très attentivement cette affaire et vous tiendrons informés de son évolution.

Annie Szufa, Secrétaire de la CPP Retraités du SNFOCOS

PRIMES COVID-19

NOTES DE CADRAGE UCANSS SUITE À LA RÉUNION D'INFORMATIONS ET D'ÉCHANGES RELATIVE AU VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE LIÉE À LA CRISE SANITAIRE DU 29 JUIN 2020

[Pour les salariés de la Branche Famille](#)

[Pour les salariés de la Branche Maladie](#)

[Pour les salariés de la Branche Recouvrement](#)

[Pour les salariés de la Branche Retraite](#)

PRIMES COVID-19

« OÙ SONT PASSÉS LE DIALOGUE SOCIAL ET L'UNICITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ? »

Article PSI du 1^{er} juillet 2020

Covid-19 : pas une, mais des primes pour le régime général

Les syndicats des personnels de la Sécu ont assisté, le 29 juin, à une réunion de présentation par les DRH de chaque branche des modalités de la prime Covid prévue au régime général.

Pas de négociation de branche, pas de prime institutionnelle : ainsi a été douché l'enthousiasme qu'aurait pu provoquer l'annonce chez les syndicats de la Sécu du versement d'une prime Covid. Ces gratifications, sur un ou deux niveaux, ont été définies par les branches pour récompenser les personnels de leur réseau, au cœur de la gestion de la crise. Dans ce cadre national, les organismes locaux prendront des décisions unilatérales, après avis du comité social et économique, pour un versement d'ici fin août afin de bénéficier des possibilités de défiscalisation. Au total, l'enveloppe globale atteint 22 M€, hors crédits dédiés à l'évolution de la rémunération mensuelle des personnels en place.

L'Acoss va cibler sa prime de 390 € sur les 35 % d'effectifs ayant le plus contribué pendant la période : logistique, informatique, gouvernance de la gestion de crise, etc. 30 % des agents de la branche famille seront concernés, à hauteur de 700 € pour ceux impliqués dans la gestion concrète de la crise (15 %) ou 350 € pour ceux ayant assuré la continuité du service (85 %). La branche maladie versera 450 € aux salariés en « première ligne » (16 %) et 200 € à 37 % d'autres, mobilisés mais en télétravail. Enfin, la branche

retraite vise 15 % à 20 % de bénéficiaires pour une prime d'environ 700 € à 800 €. À côté de « branches élitistes », qui vont donner beaucoup à peu d'élus, l'assurance maladie a adopté une démarche « *la plus collective possible* », se félicite le SNPdoss CFE-CGC, qui s'interroge plus globalement sur l'objectivation des critères choisis. De son côté, le SNFOcos s'émeut : où sont passés le dialogue social et l'unicité de la convention collective nationale ?

LES CADRES DIRIGEANTS EXCLUS

Les trois syndicats représentant les agents de direction du régime général ont protesté, dans un courrier adressé le 22 juin au directeur de l'Ucanss, contre l'exclusion des directeurs et directeurs comptables et financiers d'organismes du versement de la prime Covid. La situation des directeurs adjoints n'est pas claire.



INC RETRAITE

DES INTERROGATIONS MAIS DES RÉPONSES DANS LE MÊME SENS, CELUI DU RESPECT DES CONTRAINTES BUDGETAIRES !

Lors de l'INC retraite du 2 juillet 2020, le SNFOCOS a fait une déclaration concernant l'attribution de la Prime COVID venant ainsi renforcer notre prise de parole lors de la réunion d'information du 29 juin 2020.

L'ensemble des organisations syndicales c'est exprimé sur le sujet et ont toutes rappelé leur demande d'une véritable négociation interbranche sur le sujet.

Le Directeur de la CNAV ainsi que le DRH ont apporté leurs éclairages qui ne nous ont pas forcément apporté beaucoup de lumière.

Le taux de 15 à 20% a été décidé au regard d'un retour de l'ensemble des caisses qui ont été interrogées sur le potentiel d'agents répondant aux critères et donc susceptibles de bénéficier de la prime. Sur cette base, la CNAV a donc déterminé le pourcentage national d'attribution et réparti l'enveloppe nationale entre les organismes en envoyant à chacun le nombre de primes susceptible d'être versé. Nous sommes face à un marché de dupe, puisque les organismes locaux peuvent finalement décider de se baser sur d'autres critères, soit pour attribuer la prime soit pour ne pas l'attribuer.

Pour exemple, les services de production retraite ne sont pas visés par les critères nationaux mais certaines CARSAT pourraient choisir de les intégrer ou encore, les managers qui sont visés dans les critères nationaux et qui peuvent être exclus localement.

A ces situations, la Direction nationale ne voit aucun inconvénient estimant que les organismes ont des physionomies différentes, ont vécu différemment la crise et peuvent donc apporter des réponses différentes.

Le Directeur de la CNAV a déclaré assumé son positionnement pour la branche estimant que nous avons continué notre activité sans avoir été directement impactés par la crise à l'inverse des autres branches.

Le SNFOCOS assume aussi son positionnement. 92 % de télétravailleurs, 80% de non-bénéficiaires de la prime : le compte n'y est pas. »

Le deuxième point essentiel abordé lors de cette INC Retraite portait sur la mutualisation-externalisation des appels téléphoniques entrants, point qui a fait l'objet d'interventions syndicales montrant l'inquiétude particulièrement forte des agents des organismes.

En effet la branche Retraite a développé depuis plusieurs années une action de mutualisation d'appels entre les Caisses, mais aussi un projet d'externalisation d'environ 20% des appels considérés comme « non techniques » dont le traitement ne ferait pas partie du « cœur de métier ».

Or, autant l'on pourrait admettre qu'une mutualisation des appels, au travers d'une plateforme nationale, permet effectivement de mieux garantir une continuité de service, en quantité et en qualité, du fait que ce sont des personnels de l'Institution qui apportent une première réponse aux assurés, autant l'externalisation va à l'encontre des intérêts des assurés et de l'Institution.

Tout d'abord à l'encontre des intérêts des assurés car la réponse est effectuée par des salariés qui ne maîtrisent pas les sujets, ni institutionnels ni techniques, et, en cela, ne peuvent que répondre partiellement, voire de manière erronée.

En effet, il n'y a pas d'appels téléphoniques entrants qui ne relèveraient pas du « cœur de métier ».

Car, souvent, même au travers d'une demande simple, il est nécessaire de percevoir la globalité de la situation d'un assuré de façon à l'orienter correctement, même s'il ne s'agit pas tout le temps de lui apporter une solution technique immédiate.

A cette fin, il faut un personnel formé et connaissant bien les services techniques des Carsat.

A l'heure où l'on parle de « récupérer » des assurés qui, du fait de leur isolement ou de l'opacité de nos mécanismes institutionnels, ne font pas valoir leurs droits, il est clair que cette externalisation ne va pas dans le bon sens.

Puis à l'encontre de l'intérêt de l'Institution également, car la logique qui sous-tend cette externalisation est purement comptable et augure mal du devenir de l'utilisation des gains de productivité !

La Cnav montre régulièrement, lors des INC, que la Branche avance rapidement vers la dématérialisation (par exemple des demandes de retraite en ligne) ou la numérisation, ce qui, en soi, révèle une réelle, et intéressante, adaptation aux outils modernes.

Cette adaptation n'est pas critiquable, au contraire, mais elle peut induire des effets pervers sources de fortes inquiétudes, notamment en termes d'emploi.

Ainsi, les nouvelles technologies amènent une augmentation de la productivité qui s'est traduite, hélas, du point de vue budgétaire, par une diminution de la masse salariale de 1,41% entre 2018 et 2019, alors qu'au même moment le GVT augmentait (insuffisamment d'ailleurs) de 1,44%.

Les emplois diminuent donc de manière massive, et les salaires se tassent, dans la branche Retraite.

De son côté le télétravail pendant la pandémie a amené, lui aussi, une augmentation de la productivité

et une diminution des stocks, ce qui ouvre probablement la perspective d'une ouverture plus large du télétravail dans le futur en espérant pérenniser ces gains de productivité.

Après tout, on peut discuter de cela, du moment qu'on apporte des garanties en termes de conditions de travail, d'indemnisation, d'emploi, d'évolution de carrière etc...

Mais nous voyons bien que le télétravail, comme la dématérialisation, et l'externalisation, vont se traduire par une diminution drastique des effectifs, puisque le but, au travers tout cela, est de diminuer les coûts de gestion, et le nombre de salariés dans l'Institution.

Le SNFOCOS, sans s'opposer bien évidemment à la dynamique technologique, n'acceptera pas que le personnel fasse les frais du « progrès ».

Tout progrès doit en effet bénéficier aussi bien aux assurés, par le déploiement de meilleurs services, qu'aux salariés de la Branche par le maintien de l'emploi ainsi que par l'amélioration des conditions de travail et de salaire !

*Sabine Vavasseur et Pascal Servent,
Secrétaires nationaux du SNFOCOS en
charge de la Branche Vieillesse*

INC FAMILLE

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 26 JUIN 2020

La rencontre des organisations syndicales avec le Directeur Général de la CNAF a été consacrée à l'actualité de la branche famille dans un contexte de début de déconfinement.

LE SNFOCOS a été particulièrement attentif aux attentes des agents, notamment des cadres, qui remontent directement du terrain.

Le Directeur Général de la CNAF confirme les bons indicateurs de production mis en avant dans la déclaration préalable du SNFOCOS, en affirmant que cette situation se maintient même dans un contexte de retour à un flux normal, après le déconfinement.

Démonstration faite donc par le Directeur Général de l'énorme effort fait par l'ensemble des agents de la

branche dans un contexte de télétravail massif avec toutes les difficultés techniques qui ont entravé son démarrage !

Dans ce contexte, le SNFOCOS a réitéré auprès du DG de la CNAF la demande de valorisation salariale :

L'ensemble des agents de l'institution mérite une vraie reconnaissance passant par la valorisation des salaires, elle s'impose avec urgence !

Le SNFOCOS fait la démonstration que le mécanisme intéressement reste un outil très insatisfaisant pour les personnels des caisses. Les réponses aux questions du BSI 2018 sur l'intéressement démontrent en effet qu'il est financièrement non motivant et il est loin de combler la perte du pouvoir d'achat du fait du blocage

de la valeur du point. **25 % des agents uniquement considèrent être rémunérés à leur juste valeur (BSI 2018) !**

Les principales réponses du DG de la CNAF, portent sur les points suivants :

La classification :

Le DG à la CNAF reste sur la position de la tutelle, en regrettant le report de la négociation par les syndicats tout en exprimant son ignorance sur les éléments de blocage de cette tutelle sur des positions inacceptables pour les organisations syndicales !

La prime COVID :

Au sujet de la prime Covid, le DG CNAF confirme la distribution sélective de cette prime, qui bénéficiera selon lui aux agents qui ont été les plus mobilisés pour le service aux usagers !

Le SNFOCOS reste très dubitatif sur le fait que les Cadres très mobilisés pendant cette période, dont la quasi-totalité des managers, soient récompensés comme ils sont en légitimité de l'attendre de l'Employeur au vu des discours et des lettres de remerciements.

Le télétravail : un cadre protecteur s'impose

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, la mise en place du télétravail invite à la vigilance : sentiment d'isolement, droit à la déconnexion non appliqué, conciliation vie privée vie professionnelle difficile ... les enjeux sociaux de cette forme de travail ne sont pas sans risque pour les salariés.

C'est pourquoi le SNFOCOS revendique un nouveau Protocole d'accord Ucanss sur ce thème, alors que nombre de directions locales prévoit d'engager des négociations locales dès septembre

Cette position a été réitérée en force par LE SNFOCOS pendant cette INC Famille.

Lors de cette INC Le directeur de la CNAF a précisé que le télétravail dans le contexte de la crise sanitaire bénéficiera de l'indemnité jusqu'au 10 juillet et que l'Ucanss incite à le maintenir si besoin jusqu'au 20 septembre.

Nous ne manquerons pas de vous informer dès la réception des réponses à toutes nos questions transmises dans notre déclaration préalable (cf. LM du 25 juin).

*La Délégation du SNFOCOS : Eliane Maguet,
Driss Cherifi et Christophe Rabot*

COMMISSION DU SYSTÈME DIFFÉRENTIEL

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 3 JUILLET 2020

La Commission du système différentiel s'est réunie le vendredi 3 juillet, et comme l'indique, l'article 14-2 du protocole de 1993 : " cette commission décide chaque année de la revalorisation à opérer en respectant l'équilibre financier du système différentiel, en tenant compte des projections actuarielles, réalisées de 3 ans en 3ans ..."

Or, le déroulement de la réunion s'est avéré différent cette année.

Après la présentation de l'étude actuarielle par le Cabinet ACTENSE mettant en évidence, un pactole de 43millions € en fonds de réserve qui passerait à 110millions € en 2026, l'UCANSS décide de mettre un préalable à la revalorisation.

A savoir : proposition d'augmentation de 0,50% à compter du 1er janvier 2020, le minimum que prévoit le protocole de 1993 (50% de la revalorisation AGIR/ARRCO) avec une clause de revoyure en fin d'année, permettant d'augmenter ce taux ; à la condition que l'ensemble des paramètres qui régissent le régime, soit renégocié.

L'UCANSS recherchant un juste équilibre entre le montant de la cotisation employeur et le montant des prestations servies aux retraités.

Ce préalable ne peut être accepté, nous considérons qu'il s'agit d'un chantage ou pis encore d'une négociation déloyale.

En conséquence, l'ensemble des délégations a refusé de se prêter à ce jeu de dupe.

Il n'y aura donc pas de revalorisation de la pension différentielle cette année.

Notre organisation reste toutefois demanderesse d'une négociation sur les modalités de paiement de la

pension différentielle et participera à toute négociation qui se déroule en toute bonne foi.

Annie Szufa, Secrétaire de la CPP Retraités du SNFOCOS



Syndicat National Force Ouvrière
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

INC MALADIE DU 10 JUILLET 2020 DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Depuis le 16 mars, le fonctionnement de notre pays a profondément changé et le réseau de la Branche Maladie n'évolue pas dans un univers parallèle. Alors que des clusters sont encore signalés, qu'il est demandé à chacun de respecter les gestes barrières et les mesures de précaution et que le maintien en télétravail est préconisé par les pouvoirs publics, des directions organisent dès le mois de juillet une reprise d'activité sur site allant bien au-delà du front office.

Pourtant, le document que vous nous présentez évoque le maintien du télétravail jusqu'à mi-septembre et une reprise progressive sur site. Y aurait-il des consignes à géométrie variable ? Faut-il comprendre que certains organismes s'affranchissent des consignes de la tête de réseau ?

Ces pratiques locales interrogent le SNFOCOS : **que deviennent la RSO et la bienveillance en matière de conciliation vie professionnelle – vie personnelle ?** Si le problème de scolarisation est derrière nous, c'est désormais le problème de la garde des enfants pour la période estivale qui se pose en raison des restrictions rencontrées dans les colonies et autres structures d'accueil.

Nous vous demandons de rappeler au réseau les principes que vous nous présentez et de veiller à leur respect afin de garantir l'unicité de traitement du personnel, et de maintenir pour l'été des dispositions permettant aux parents d'aménager leur temps de travail.

Le personnel a démontré son implication et son professionnalisme, ainsi que son agilité à concilier activité professionnelle et garde des enfants, il mérite que l'employeur sanctuarise des mesures de bienveillance.

Pour rester sur le thème de la bienveillance, le SNFOCOS avait alerté et condamné dès avril les pratiques déviantes de certains organismes en matière de congés et de RTT. La loi d'urgence sanitaire était venue introduire des mesures dérogatoires mais il semblait acquis qu'un employeur ne pouvait pas imposer de congés payés dans nos organismes, faute d'accord d'entreprise ou de branche.

Or, nous avons découvert avec stupéfaction des pratiques locales que nous condamnons fermement. Dans un organisme, l'employeur a décidé de retirer des jours de congés à des salariés au motif que ces derniers n'avaient pas pu télétravailler. Dans un cas, l'employeur reproche au salarié de ne pas avoir fait intervenir suffisamment tôt un électricien pour résoudre les problèmes électriques affectant son logement.

Enfin, en septembre 2018, la CNAM présentait le plan Agir ensemble 2022. A mi-parcours, qu'en est-il de sa mise en œuvre ? A cette époque, le SNFOCOS avait alerté la CNAM sur le levier 51 en ces termes : «

« [...] s'agissant du partage dit « ponctuel » d'expertises rares et de l'élaboration d'un dispositif conventionnel le favorisant, il faut d'emblée prendre acte d'une position de principe : il s'agit là d'un pansement qui cache mal une réalité que la CNAM, comme les autres caisses nationales, refusent de voir, à savoir le manque d'attractivité de certains métiers sous-payés. Le SNFOCOS l'a déjà dit par le passé : un juriste à bac+5 ne devrait pas exercer au niveau 3 ou 4, il devrait avoir une rémunération à la hauteur de son niveau d'études. »

Ce constat du SNFOCOS est transposable aux fonctions d'aide au pilotage, RH et informatiques. Quelles solutions la mission déléguée 28 a-t-elle dégagées ? Pourquoi les propositions de l'employeur en matière de positionnement dans le projet de classification des emplois ne prévoient-elles pas une valorisation sur ces métiers et fonctions ? Une « classification bis », propre à la branche maladie, serait-elle envisagée par la CNAM pour favoriser l'attractivité de la branche sur ces fonctions d'expertise ? Il est nécessaire que la CNAM se rapproche des autres caisses nationales pour revoir le projet de classification et valoriser les compétences et l'expertise des métiers et fonctions supports.

La délégation du SNFOCOS : Chafik El Aougri et Thomas Correze

AGENDA

10 juillet :
INC Branche Maladie

1^{er} septembre :
RPN Temps partiel
dérogatoire

8 septembre :
RPN Classification
Employés et Cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)