



LA LETTRE DE LA MICHODIERE

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

16^e année

N°744

Hebdomadaire

Le 19 février 2010

N° 007-2010

Dialogue social

Dans le cadre de la négociation engagée sur le dialogue social dont le premier accord portait sur l'emploi des seniors, les réunions paritaires se suivent avec pour thèmes :

- + l'instance nationale de concertation,
- + les observatoires inter-régionaux

puisque les protocoles en vigueur sont arrivés à échéance.

Après trois réunions paritaires nationales, la négociation stagne.

L'employeur s'évertue à persuader les partenaires sociaux de la nécessité d'un dialogue social, tandis que ceux-ci entendent prouver, avec de multiples exemples à l'appui, que ce dialogue n'existe pas dans l'Institution et encore moins dans l'INC ou les Observatoires et cela, quel que soit le sujet ou la branche concernée.

En effet, au cours de ces différentes réunions, les directeurs de caisses nationales viennent exposer leurs projets déjà votés par leur Conseil, en cours de réalisation, voire déjà mis en place, alors que les demandes formulées par les partenaires sociaux n'obtiennent jamais de réponse.

L'employeur s'exonère de ce fait, de ses obligations légales (celles d'un comité d'entreprise) et poursuit la mise en œuvre de sa politique.

Dans un but de conciliation visant à ne pas entreprendre immédiatement une action contentieuse, notre organisation propose la prorogation des deux textes en l'état, durant une année supplémentaire, soit jusqu'au 31 décembre 2010, et la modification du dernier article du texte en ces termes :

« Avant cette échéance, une évolution de la conformité juridique des Instances représentatives du personnel, tant locales que nationales, de l'Institution Sécurité sociale sera diligentée par l'employeur ».

Elle devrait permettre de mettre chaque acteur face à ses responsabilités, qu'il soit à l'origine d'un projet ou chargé de sa réalisation.

L'employeur nous a fait connaître le 16 février son opposition à cette proposition. En conséquence, le Snfocos va mettre en œuvre une expertise portant sur la légalité de la situation actuelle dans l'Institution pour en tirer rapidement les conséquences juridiques.

Annie SZUFA
Secrétaire Nationale

Sommaire : **Page 1 :** Compte-rendu RPN Dialogue Social **Page 2 :** Accords Ucanss – Agrément Protocoles ARS – **Page 3 :** Restructuration des Urssaf : courrier au directeur de l'Ucanss – Agenda **Page 4 :** Situation de l'encadrement – **Page 5 :** Embauche et force mentale **Pages 6,7,8 :** Informations Confédérales : Les 60 ans des conventions collectives – Sommet social du 15.02.2010

Accords UCANSS

Le Snfocos a signé l'ensemble des textes proposés à la signature par l'employeur pour des raisons qui varient d'un texte à l'autre et qu'il convient d'expliquer.

DOM/TOM

La signature des textes vise à permettre à nos camarades d'outre-mer de continuer à bénéficier des dispositions spécifiques liées aux dépenses supplémentaires qu'ils doivent subir dans leurs départements.

On ne peut que regretter que ces textes n'aient pas anticipé l'intégration du département de Mayotte dans les territoires d'outre-mer au 1^{er} janvier prochain.

RESEAUX

La signature du texte relatif aux réseaux doit permettre à l'ensemble des personnels d'encadrement concernés de bénéficier des conditions d'indemnisation, leur permettant de choisir librement leurs déroulements de carrières avec un minimum de contraintes financières.

Chacun d'entre nous sait qu'aujourd'hui, l'avenir des cadres passe par la capacité à se rendre mobiles et nous savons tous que cette mobilité dépend pour une large part de l'indemnisation qui l'accompagne, compte tenu des faibles marges de gains salariaux que dégagent les promotions de nos jours.

A.R.S.

Nous avons fait le choix de signer même s'il ne nous donne pas entièrement satisfaction, considérant qu'il permet les indemnisations correctes pour les diminutions des financements des C.E. (praticiens conseils : 14 points - cadres et agents de direction : restitution de la cotisation d'assurance chômage + 2 points), les deux calculs aboutissant à la même indemnisation.

Par ailleurs, nous avons obtenu que les primes soient hiérarchisées.

Si avec d'autres nous n'avions pas signé ce texte, nous savons que l'employeur envisageait la sortie d'une circulaire d'application directement inspirée de celui-ci, mais calculée à la baisse.

Par ailleurs, le retard accumulé dans la négociation de ce texte risquait de pénaliser –s'il ne pénalise pas déjà- les cadres souhaitant intégrer les ARS. En effet, celles-ci se mettent en place actuellement avec comme seuls intervenants les collègues issus de la fonction publique qui aujourd'hui, sont en train de squatter tous les postes intéressants.

Il est indispensable que, rapidement, nos collègues puissent intégrer les ARS afin de se positionner utilement pour leur carrière à l'intérieur de celles-ci.

INDEMNITE FUNERAIRE

L'intégration de cette disposition dans le contrat collectif de prévoyance permettra à chacun d'entre nous de bénéficier « le plus tard possible ... » de la prise en charge des frais funéraires.

Alain POULET

Secrétaire Général

DERNIERE MINUTE

Les protocoles d'accord pour le transfert dans les ARS des agents de direction, des praticiens-conseils et des cadres a été agréé le 15 février 2010.

Restructuration des Urssaf Quid du Code du Travail et des Conventions collectives ?

Courrier adressé au Directeur de l'Ucanss le 12 février 2010

Dans le cadre de la préparation de la COG du recouvrement, nous avons été informés des démarches entreprises par l'Acoss en matière de nomination des personnels et notamment des personnels de direction dans les Urssaf régionales.

Nous tenions à attirer votre attention sur le fait que les nominations des agents de direction, tant des directeurs préfigurateurs que d'un certain nombre de collaborateurs, devront se faire dans le cadre de la convention collective applicable au personnel concerné. Ainsi lorsqu'il est fait état que les cadres doivent être issus de la branche recouvrement, il y a création d'une novation qui, pour nous, mérite discussion.

D'autre part, dans ce même document, nous notons « il s'agit de dessiner les contours de l'Urssaf de demain, construire un organisme régional polycentré ».

La création de ces nouveaux organismes nécessite la mise à jour de la liste des organismes de sécurité sociale, telle qu'annexée à la convention collective et leur classement aux fins de définir la rémunération des agents de direction concernés.

Par ailleurs, les études laissent apparaître la désignation de directeurs par intérim et de divers autres personnels. Il sera nécessaire que soient précisées les conditions de ces mesures.

Tous ces éléments nous intriguent et nécessitent à notre sens une réunion rapide, tant au niveau des dispositions spécifiques et détaillées du projet Acoss que pour une étude détaillée des conditions de nomination des agents et des cadres.


Dans l'attente de vous lire,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

LE SECRETAIRE GENERAL

Alain POULET

AGENDA



✚ Réunion Paritaire Nationale Formation Professionnelle	23 février
✚ Section Professionnelle Médecins salariés	25 février
✚ Commission de suivi Inspecteurs de Recouvrement	2 mars
✚ Section Professionnelle de l'Encadrement	4 mars
✚ Instance Nationale du Recouvrement	8 mars
✚ Réunion Paritaire Nationale Formation Professionnelle	9 mars
✚ Bureau National	23 mars

Le traitement infligé aux cadres est inacceptable

Sous le prétexte de fortes évolutions organisationnelles, technologiques et professionnelles, on assiste à des pratiques hostiles qui affectent gravement **les agents, notamment l'encadrement, maillon essentiel du système de management.**

De quoi s'agit-il ?

Déni de reconnaissance du travail

- Modification à la hussarde du lieu d'affectation et des activités des cadres par mail sans entretien préalable ni explications sur les nouvelles structures. Pas de vacances de poste.
- Attributions de tâches ou de missions inadaptées aux compétences, mise au placard avec des répercussions importantes sur la santé physique et psychologique.
- Absence d'une véritable politique de Ressources humaines (inexistence de la GPEC)
- Tassement des niveaux au détriment du cadre
- Volonté manifeste de gain de coûts sur le dos au détriment du personnel
- Absence d'un équilibre vie privée / vie professionnelle
- Recherche de nouveaux partenariats pour liquider des prestations avec une diminution drastique des effectifs,
- Reprise de nouvelles activités sans accompagnement avec pour conséquences une augmentation des réclamations et des soldes dont on veut imputer la responsabilité aux cadres.
- Augmentation des heures supplémentaires qui tendent à devenir obligatoires

Tout va trop vite

Le temps d'adaptation nécessaire n'est jamais suffisant pour s'approprier un poste et/ou des outils informatiques trop souvent inadaptés et déficients.

Exemple : la mise en place hâtive d'applicatifs informatiques locaux, sans formation adéquate pour le personnel utilisateur, avec des matériels ayant une faible capacité de stockage des dossiers et générant des plantages systématique des ordinateurs.

Ces pratiques inacceptables contribuent de plus en plus à la souffrance et au stress chronique qui s'installent.

Impact sur les Caisses

La dégradation du climat social et des relations dans le collectif de travail altèrent la productivité et la responsabilité en est injustement imputé aux cadres.

C'est dans cet environnement complexe et incertain que l'UCANSS vient de mettre en ligne un guide RH pour identifier et accompagner le manager ou cadre dans ses nouvelles fonctions avec divers casquettes (entrepreneur, acteur RH, coach de son équipe, etc.).

Le cadre est désigné garant de la déontologie et vecteur de valeurs de l'entreprise, avec des bilans d'étape qui courent du 1^{er} au 3^{ème} mois et tous les risques de dérives induits.

Rappel : la prévention des violences internes au travail s'inscrit dans l'obligation générale de santé et de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés.

Information : récemment (arrêt du 10/11/2009), la Cour de cassation indique que « Le harcèlement peut provenir d'une méthode de gestion ».

Elle ajoute clairement qu' « Un système de management peut être générateur de harcèlement moral pour un salarié qui le ressent de manière négative ».

Le SNFOCOS dénonce ces formes de violences internes identifiées et exercées envers les cadres.

Malik SARR
CPAM 92

ET NON CE N'EST PAS DE LA SCIENCE FICTION

Sommes-nous déjà dans le « meilleur des mondes » car la sélection des individus, « en Alpha, Bêta, Gamma, Delta et Epsilon » qui appartient au roman d'Aldous HUXLEY semble prendre de plus en plus de corps.

LU dans Gestion sociale du 11 février 2010 « le cabinet MERLANE va commercialiser en France, sous licence britannique, un test qui mesurerait – la force mentale- des salariés sous le nom de MTQ48 » et la non plus ce n'est pas un nouveau scénario de Georges LUCAS pour un Xème épisode de la série inter galactique «la guerre des étoiles».

L'objectif du MTQ48 : connaître lors d'un recrutement ou à l'occasion d'une promotion interne, si le candidat sera apte à affronter les situations de crise.

Il est vrai que tous ces salariés, cadres dirigeants ou non qui craquent, tombent malades ou se suicident, cela n'est pas sérieux, cela fait désordre et puis quelles pertes de temps my lordou plutôt my Boss.

Attention tout cela est très sérieux, le label universitaire est là, car le MTQ48 est signé de Peter CLOUGH de l'université de HULK. Conçu au départ pour les sportifs de haut niveau le test a été formaté pour le monde de l'entreprise.

Il comporte 4 items (les 4 C) via un questionnaire :

- Soit **Challenge**, ou capacité à considérer les défis soit comme des dangers, soit comme des opportunités.
- Soit **Contrôle**, ou aptitude à exercer de l'influence ou au contraire rester dans une attitude plus passive.
- **Commitment** ou engagement, capacité à se focaliser sur des objectifs clairs et mesurables.
- Et **Confiance** ou capacité à anticiper ou vaincre les difficultés (*en bref la force est avec lui*)

Le cabinet MERLANE insiste sur la dimension éthique : « les résultats du test appartiennent au salarié. Ils ne peuvent être communiqués à l'employeur ou au recruteur sans son autorisation expresse » *Bien voyons, avec ça on est complètement tranquillisé.*

Et le couplet rassurant ne s'arrête pas là, dans le genre banalisons le truc avec une pincée d'arguments normatifs, il est précisé que le test MTQ48 est d'usage courant Outre-manche.

Alors là « Camarades Gaulois » ce que peut faire l'Anglois, nous le pouvons, je dirais même plus (YES, YES WE CAN).

D'ailleurs l'APEC l'aurait jugé « intéressant »

Et ainsi nous pouvons tous reprendre en cœur « tout va très bien madame la marquise... bis » ou tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes mes chers Camarades.

Catherine FITTE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Résultats Comité Régional de Concertation praticiens conseils Languedoc

Snfocos	27	25	2 élus titulaires	2 élus suppléants
CGC	22	24	1 élu titulaire	2 élus suppléants
SAPC	19	17	1 élu titulaire	0 suppléant
CFTC	6	8	0 titulaire	0 suppléant

INFORMATIONS CONFEDERALES

1950 - 2010 FORCE OUVRIERE SALUE LES 60 ANS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Si depuis 1884, la loi Waldeck Rousseau a permis aux organisations syndicales de se constituer librement au sein des branches professionnelles, il aura fallu attendre la loi du 11 février 1950 pour avoir une véritable expression de l'indépendance syndicale face au pouvoir politique, en abolissant l'agrément ministériel et en rétablissant la possibilité de négocier des clauses relatives aux salaires, qui jusqu'alors étaient soustraites à la libre négociation patronat-syndicats.

Rappelons le rôle de la Force Ouvrière dans cette bataille depuis sa création en 1948. La grève interprofessionnelle lancée par FO le 25 novembre 1949 pour la libération des salaires dans le cadre des conventions collectives nationales industrielles avec minimum garanti n'est pas étrangère à la loi qui sera promulguée moins de 3 mois plus tard.

Ainsi, la loi de 1950 prévoit que « la convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur », et a ainsi permis une meilleure homogénéisation des conditions de travail des salariés et de rehausser les salaires les plus bas.

Soixante ans plus tard, FO continue de se battre plus que jamais pour garantir les mêmes droits à tous les salariés. Au fil du temps, le principe de faveur, qui était l'essence même des conventions collectives, s'est effrité sous le coup des différentes réformes, permettant dès 1982 la mise en place d'accords collectifs dérogoratoires en matière de durée du travail.

La loi du 4 mai 2004 assène un grand coup au principe de faveur. Désormais, la prédominance de l'accord d'entreprise devient la règle. A l'exception de quatre domaines impératifs, à savoir, les salaires minima, les classifications, les garanties collectives en matière de protection sociales complémentaires et la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelles, un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions moins favorables que celles fixées par une convention de branche, sauf si ce dernier l'interdit expressément.

La loi du 20 août 2008, va même jusqu'à faire primer les accords d'établissements sur toutes les normes supérieures en matière de durée du travail, alors que dans le même temps, elle démantèle la représentativité syndicale et ouvre la négociation à de nouveaux acteurs (CE-DP) non professionnels et non armés pour la négociation. Autant dire que cette loi ouvre la porte aux décisions unilatérales de l'employeur, de surcroît sur des thématiques non anodines.

C'est pourquoi, FO reste vigilant et continue à se battre pour que la négociation collective puisse permettre de garantir un socle identique pour tous.

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
Secrétaire Confédérale

Paris, le 11 Février 2010

Sommet social 15 février 2010

Ci-après les grandes lignes de l'intervention FORCE OUVRIERE

« Avant toute chose je tiens à préciser, Monsieur le Président, parce que c'est essentiel et que cela conditionne aussi les prises de position de FORCE OUVRIERE, que si l'on sort vraisemblablement de la récession (en retrouvant une croissance positive) nous sommes loin d'être sortis de la crise. Une sortie de crise impose, en effet, que trois questions essentielles soient résolues :

- ↳ Une répartition différente des richesses produites,
- ↳ De nouvelles règles internationales en matière de finances, de monnaie et de commerce
- ↳ Et une révision des modalités actuelles de la construction européenne.

La crise montre qu'il faut changer le modèle.

S'agissant de « l'agenda social » 2010, je voudrais, dans ce contexte, énoncer les priorités de la cgt FORCE OUVRIERE.

1 – SALAIRES

L'augmentation du pouvoir d'achat est une nécessité sociale et économique. Elle est également une des conditions d'une répartition différente des richesses produites, une autre étant une réforme fiscale. FORCE OUVRIERE rappelle, par ailleurs, qu'un point de masse salariale supplémentaire c'est par exemple 650 millions de recette supplémentaires pour seule CNAVTS.

Les responsabilités de l'Etat en la matière sont :

- Le niveau du SMIC. L'absence de coup de pouce au 1^{er} janvier a été un signe négatif,
- La relance des négociations de branches sur les minima conventionnels,
- La position en tant qu'employeur direct ou indirect (ex. Sécurité sociale). FORCE OUVRIERE insiste sur un point : la tendance à l'individualisation des rémunérations s'inscrit dans une tendance à l'individualisation des relations sociales à l'origine d'une très forte dégradation du climat social. De ce point de vue la question de l'organisation du travail, dans le public comme dans le privé, est posée.

2 – EMPLOI

Outre les questions liées à la politique économique et sociale, questions essentielles, les urgences en la matière sont les suivantes :

- Evaluation des 34 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales patronales,
- Disposition législative exigeant des contreparties (en termes d'emplois et/ou de salaires) en cas d'aides publiques aux entreprises,
- Lutter contre la précarisation des emplois, dans le public comme dans le privé,
- Donner des moyens à Pôle Emploi, y compris pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- Mise en place temporaire, au titre de l'égalité, de préretraites FNE pour les entreprises en difficulté,
- Mise en place d'une allocation de solidarité intergénérationnelle (ASI), point déjà soulevé par FORCE OUVRIERE lors de notre dernière rencontre,
- Négocier, au plan social, la question des relations donneurs d'ordre/sous-traitants.

3 – CHOMAGE FIN DE DROITS

Il est urgent de prendre des dispositions concernant les chômeurs qui arrivent en fin de droit et dont le nombre en 2010 risque d'augmenter de 33% par rapport à 2007.

Pour FORCE OUVRIERE, le jeu de la patate chaude doit cesser. Environ 400 000 personnes risquent de se retrouver sans rien. Nous proposons une convention rapide entre l'UNEDIC et l'Etat. FORCE OUVRIERE dispose de tous les éléments financiers en la matière. Nous avons par ailleurs, entre interlocuteurs sociaux, à l'initiative de FORCE OUVRIERE, décidé vendredi dernier de prolonger la CRP.

Nous rappelons également notre demande de mise en place d'une allocation d'insertion pour les jeunes, ainsi que d'une allocation d'installation.

FORCE OUVRIERE insiste, par ailleurs, sur un point particulier : l'allocation équivalent retraite (AER). Vous aviez accepté, Monsieur le Président, l'an dernier de la prolonger en 2009. Comme nous vous l'avons indiqué dans un courrier du 15 janvier 2010, nous demandons le maintien de l'AER pour 2010.

Les travailleurs concernés, pour qui c'est une question vitale, sont dans l'attente.

4 – EGALITE SALARIALE HOMMES/FEMMES

Aux dires du gouvernement la mise en place d'une sanction concernant l'emploi des seniors semble porter ses fruits. Nous demandons donc que pour l'égalité salariale hommes/femmes un mécanisme de sanction soit rapidement mis en place, les accords de branches étant souvent des accords de bonnes intentions.

5 – SERVICES PUBLICS

A différentes reprises, FORCE OUVRIERE vous a informé d'un malaise grandissant dans la fonction publique. Il est certes lié aux questions de salaires, d'emploi et de conditions de travail. Mais il est aussi lié aux fortes inquiétudes sur l'avenir du service public et, surtout, de notre république.

Actuellement ce malaise s'exprime notamment sur le décret dit de mobilité. Les fonctionnaires ont bien compris que ce décret constitue la boîte à outils de la mise en place de la RGPP.

FORCE OUVRIERE vous confirme notre demande d'un moratoire sur la RGPP. Le rôle et la place des services publics constituent un élément clef dans l'objectif du respect de nos principes républicains.

Il y a là aussi une dimension d'urgence, non seulement pour les fonctions publiques d'Etat et hospitaliers, mais aussi pour la fonction publique territoriale.

6 – RETRAITES

Tout le monde convient que la France résiste mieux que d'autres du fait de l'existence des amortisseurs sociaux que sont les services publics et les régimes sociaux. Mais pour que ceux-ci existent pendant la crise, encore faut-il qu'ils existent avant et après.

D'une manière générale, alors que la crise est une crise de système liée à la déréglementation financière et aux poids pris par les marchés sur les Etats, tout programme de réduction drastique des dépenses publiques et sociales ne peut qu'aggraver la situation et, pour un pays comme la France, entraîner un glissement de la république sociale vers une logique anglo-saxonne.

Sur les retraites, même si tout système par répartition est perfectible, il n'en reste pas moins que seule la question financière est à l'origine de débats cycliques et anxiogènes.

Nous ne rentrerons pas, aujourd'hui, sur le fond du dossier – tel n'est pas l'objet de cette réunion – mais rappelons que pour FORCE OUVRIERE, la question financière – que nous ne nions pas – est LA question et que nous refusons notamment un allongement de la durée au travail, quel qu'en soit la forme, (âge ou durée de cotisations) ainsi qu'une remise en cause du statut général de la fonction publique).

En terme de calendrier et compte tenu des enjeux qui, par exemple, posent le problème de la fiscalité, un calendrier long est nécessaire. Un bouclage en juin/juillet/août n'était donc pas acceptable. Septembre, c'est aussi trop court.

Monsieur le Président, il s'agit de l'avenir de dizaines de millions de salariés, des générations à venir et il ne s'agit donc pas – qui plus est dans le contexte actuel de crise – de donner des gages aux marchés financiers.

7 – DEPENDANCE

Le dossier n'est pas lié à la retraite. Nécessité de mise en place d'un régime de base universel.

On ne peut laisser ce risque à la seule loi du marché.

8 – PENIBILITE PHYSIQUE

Pour FORCE OUVRIERE, ce dossier n'est pas lié à la retraite. Il devrait être réglé rapidement par la mise en place d'une cotisation patronale faible et mutualisée pouvant donner lieu à la mise en place d'un organisme paritaire.

9 – FORCE OUVRIERE n'avais pas prévu d'intervenir sur la question de la représentativité dans les TPE, mais vous en avez parlé ainsi que d'autres intervenants.

FORCE OUVRIERE n'est pas signataire de la lettre commune au Premier Ministre avec l'UPA sur cette question. Nous avons adressé notre propre courrier au Premier Ministre.

Nous insistons sur un point : des élections sur sigle modifieraient le rôle et le comportement des syndicats. Ce serait des élections sur programmes, politisées. FORCE OUVRIERE est très attachée à la liberté et à l'indépendance et nous ne sommes contre la politisation d'un mouvement syndical.

10 – Enfin, compte tenu de l'importance et du nombre de dossiers en cours, y compris dans les négociations et délibérations avec le patronat, il ne faut pas charger la barque en 2010. »

Nous reviendrons sur les suites de cette réunion. Signalons que nous avons obtenu le maintien de l'allocation spécifique équivalent retraite pour 2010.

S'agissant des retraites, le Président de la République a annoncé le dépôt d'un projet de loi en septembre et le début des concertations avec les ministres du travail et de la fonction publique à compter d'avril.

Jean-Claude MAILLY

Secrétaire général