

Le 19 mars 2010  
N° 011-2010

## Restructuration des réseaux - Agents de direction et Encadrement Des négociations tout de suite ! ! !

### 1 Les autres régimes en restructuration ont apporté certaines garanties conventionnelles aux cadres et agents de direction

Lors de la restructuration des régimes de non salariés au sein du RSI, au sein du régime agricole (MSA) et du régime minier, les employeurs ont du signer des protocoles apportant certaines garanties conventionnelles : garanties individuelles sur la méthode de reclassement, négociations autour de départs volontaires, revalorisations salariales en cas de nouvelles missions confiées ou selon la taille de l'organisme créé....

Rappelons que ces réorganisations ont eu et auront un impact très fort sur les métiers et les qualifications des agents de direction : évolution des missions, déqualification, suppression de postes, départs, tous les cas de figures possibles.....

#### A titre d'exemple dans le cas des Urssaf régionales dès 2012

« L'organisme régional jouira de la plénitude des missions dévolues aux Urssaf (...) des établissements départementaux relevant du siège en charge de la production, de la relation avec les cotisants et du management opérationnel » (COG 2010 page 22).

Les agences comptables départementales sont rayées de la carte ainsi que les agents comptables et bon nombre de fondés de pouvoir.

Il est précisé qu'au sein de l'Urssaf régionale « des services seront maintenus dans tous les départements » (page 82). Certes des services mais d'exécution dans de nombreux domaines.

Dans de nombreuses situations individuelles il y aura donc modification substantielle du contrat de travail.

Le directeur actuel d'UR départementale devient un chef des « services maintenus » (pas tous) même s'il est paré du titre de directeur délégué.

### 2 Le régime général et la branche du Recouvrement doivent traiter ces problèmes en préalable faute de courir vers des blocages et des conflits.

Outre le fait qu'un éventuel reclassement influe tant sur les métiers que sur les qualifications (cf plus haut) et entraîne des modifications des projets professionnels des personnels concernés, il doit absolument être encadré dans un cadre individuel et collectif.

Est il admissible au sein du régime général que les personnels de direction doivent négocier individuellement leur reclassement avec leur organisme national, en dehors de toutes garanties collectives ? Est il admissible qu'il y ait, à l'occasion des départementalisations, des mesures variables selon les branches, selon les lieux, selon les individus, qui se mettent en œuvre ?

L'Acoos évoque dans la COG 2010 (page 111) la mise en place à l'occasion de la régionalisation d'un « dispositif complémentaire au régime conventionnel » sur les questions de mobilité : c'est insuffisant.

**Alain POULET**  
Secrétaire Général

## SOMMAIRE

**P1 :**  
Restructuration des Réseaux

**P2,3 :**  
Egalité salariale - Agenda  
Revalorisation valeur des points Arrco-Agir

**P4 :**  
C ACOSS

**P 5 :**  
Situation des Caf



Retrouvez tous  
nos articles  
sur notre site :

[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

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

## Billet d'humeur

### Egalité salariale Hommes/femmes



23 mars  
Bureau National

30 mars  
INC Famille

16 avril  
INC Branche Maladie

21 et 22 avril  
Commission Exécutive  
du Snfocos - Paris

Il est toujours salutaire de faire un arrêt sur image quand une problématique ou une situation piétine, et c'est bien le cas de la question des femmes dans notre pays, aux lendemains du 8 mars (dite journée des femmes) et des déclarations du Ministre du travail : Xavier DARCOS. Ce dernier a annoncé un gel des sanctions financières (pour les trois années à venir) à l'égard des entreprises qui ne respectent pas la loi de 2006 et qui n'ont donc pas signé d'accord concernant la correction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Que stipule la Loi : « un salaire égal pour un travail DE VALEUR comparable »

L'année dernière et l'année en cours devaient être les années où les entreprises d'au moins 50 salariés devaient toutes passer des accords concernant ces écarts de salaires sous peine de sanctions financière prévues initialement fin 2010, sanctions inscrites dans la Loi.

**Bilan** : seulement 5% d'entre elles ont signé un accord d'égalité professionnelle hommes/femmes. La pêche est maigre.

Après des avancées notables durant les décennies 70 et 80 en matière de rémunérations H/F, des inégalités perdurent depuis les années 90.

Dans les entreprises de dix salariés ou plus du secteur privé, la rémunération brute moyenne des femmes reste inférieure de 27 % à celle des hommes (16 % si l'on prend en compte le salaire horaire) précise le rapport de Brigitte GRESY -inspectrice générale des affaires sociales - rapport publié en juillet 2009.

Ces inégalités de rémunérations se retrouvent inéluctablement quand vient le moment de prendre sa retraite :

- l'âge moyen d'attribution des pensions est 60,34 ans pour les hommes et de 61,67 ans pour les femmes (données CNAV 2009).
- la durée d'assurance : 112,46 trimestres pour les hommes et 116 trimestres pour les femmes.
- niveau du montant moyen des retraites du régime général en 2009 : 697 euros par mois pour les hommes et 548 euros pour les femmes. Soit une différence de 25 % en moins pour les femmes - c'est en quelque sorte la double peine.

En matière de répartition socio professionnelle, les femmes restent toujours cantonnées dans certains métiers, même si elles représentent aujourd'hui près de 40% des cadres. Mais elles sont seulement 17,2% au niveau des postes de dirigeants de sociétés et n'occupent que 8 % des sièges des conseils d'administration ou de surveillance des 500 plus grands groupes français.

Là se trouve sans aucun doute le véritable nœud gordien. C'est en tout cas l'avis de l'Observatoire des pratiques sociétales des entreprises, considérant la féminisation des organes de direction des grandes sociétés privées ou publiques comme un préalable nécessaire à des inflexions plus profondes de la politique salariale, de recrutement et de promotion interne à chaque société.

L'Assemblée Nationale a adopté le 20 janvier une proposition de loi émanant de la Présidente de la Délégation aux droits des femmes, Marie-Jo Zimmermann. Cette loi vise à instaurer de façon progressive un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administrations de sociétés cotées au CAC 40 et des entreprises publiques. Certains trouvent la politique des quotas dangereuse, piègeante voire humiliante pour les femmes ?

Mais la situation actuelle ne l'est telle pas plus en fin de compte, alors que depuis les années 70, les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers (70 % pour les premières et 59 % pour les seconds), que depuis 1975 les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants et qu'elles sont plus diplômées !

---

On peut noter encore que le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes. Mais au bout de quelques années de vie professionnelle, les femmes voient leur situation régresser par rapport à leurs collègues masculins. Les causes sont bien connues : la maternité, le temps partiel ... les préjugés qui ont la vie dure dans un pays de culture latine, alors que la stratégie des quotas a été expérimentée avec succès dans différents pays et notamment en Norvège.

Sur le plan de la représentativité des femmes en politique les quotas, il est vrai, ont eu des effets mitigés.

Les quotas fonctionnent lorsqu'ils sont incontournables (pour les scrutins de liste par exemple) : avec comme résultat le fait que 46 % des Français siégeant au Parlement Européen sont des femmes.

Par contre dans les scrutins uninominaux en vigueur à l'Assemblée Nationale (18 % de femmes) ou les conseils généraux (12 %), là rien ne va plus.

Pourquoi ? Il faut bien avouer que les grands partis préfèrent contourner la loi et payer des amendes :

- 4 millions d'euros pour l'UMP
- 1 million pour le PS.

Avec de telles pratiques de la classe politique, il est évidemment que Monsieur Xavier Darcos doit manquer d'arguments pour chapitrer les chefs d'entreprise.

*L'époque n'est plus où l'on gravait les lois dans le marbre, où elles servaient de références et s'appliquaient à tous.*

Dans nos sociétés de plus en plus complexes, les textes législatifs se multiplient et les dérogations aussi.

La valeur symbolique du droit que représentent les lois et les institutions qui les forgent n'y gagne pas en grandeur. Et c'est là aussi un vrai problème de société.

Quand à Monsieur Xavier Darcos, ses initiatives à l'emporte pièce et ses dossiers mal ficelés font se gausser depuis quelques temps les observateurs autorisés et les meilleures plumes de la presse politico-économique.

C'est égal : avant de jurer que l'année 2010 serait l'année de la parité, notre ministre du travail aurait du tourner sa langue sept fois dans sa bouche ou se rappeler qu'à force de traiter les citoyens, et là en l'occurrence les citoyennes, comme des chaises on prend le risque de s'asseoir à côté. A bon entendeur...

Catherine FITTE  
Déléguée Régionale Centre



## Brève

Augmentation de la valeur des points Arrco-AGIRC

Les conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco, réunis respectivement les 11 et 12 mars 2010, ont décidé d'augmenter les valeurs des points de retraite de l'Agirc et de l'Arrco de 0,86 % en moyenne sur l'année 2010, soit une revalorisation de 0,72 % à effet du 1er avril 2010. Elles sont portées pour l'Agirc à 0,4216 euro et pour l'Arrco à 1,1884 euro.

Les conseils d'administration ont également décidé d'augmenter les salaires de référence, ou prix d'achat du point de retraite de l'Agirc et de l'Arrco, de 1,3 % pour 2010, soit un montant pour l'Agirc de 5,0249 euros et pour l'Arrco de 14,4047 euros.

Les chiffres clés de l'Agirc et de l'Arrco :

- 11,3 millions de retraités concernés, dont 2,4 millions de cadres
- 18,5 millions de salariés, dont 3,9 millions de cadres



*La vérité sur les 2 COG :  
1000 emplois de production supprimés !*

L'ACOSS a supprimé entre 600 et 700 emplois nets depuis 4 ans (COG 2006-2010)  
La plupart ont été réalisés dans les secteurs de production (gestionnaires de comptes).

Ces suppressions étaient motivées essentiellement par des gains de productivité « espérés » liés aux répartitions de tâches entre le RSI et les Urssaf.

**Constat** : tous les postes ont été rendus alors que les tâches ont explosé au niveau du RSI mais également avec la création de l'auto-entrepreneur, le transfert de la gestion de l'Aide aux créateurs d'entreprise etc.....

La clause de réajustement d'effectifs prévue dans la COG est restée lettre morte.  
Le détail des postes à rendre pour la COG 2010-2013 montre que l'opération d'affaiblissement de la production est reconduite :

**Suppressions 560 emplois :**

- 170 emplois liés aux « gains de productivité » de la dématérialisation externe et interne
- 390 emplois pour réduire les écarts de productivité.

Certes pour arriver à une balance nette de - 100 emplois il y a 460 créations :

Dont 370 sont liées à charges nouvelles

- 50 au CESU et à la PAJE mais ce sont des secteurs en croissance
- 220 pour le compte de l'activité liée à l'assurance chômage (rappelons que ce sont 1200 agents de l'Assedic qui gèrent ce secteur aujourd'hui)

Dont 190 sont affectés dans des secteurs périphériques à la production (Contrôle interne, Maitrise d'ouvrage, trésorerie, services aux cotisants).

Concernant les secteurs de la production et des métiers centraux des Urssaf le dispositif prévu par cette COG 2010-2013 est donc en réalité autour de 500 suppressions d'emplois dits de production et de cœur de métier.

Il faut enfin remarquer que les 220 emplois « Assedic » « créés » semblent avoir été estimés au doigt mouillé ....

Sur 2 COG l'ACOSS et les pouvoirs publics auront donc supprimé environ 1000 emplois de production alors que c'est le secteur le plus en difficulté dans les Urssaf comme dans les CAF d'ailleurs.

Afficher -100 emplois sur 2010-2013 n'est qu'une astuce de présentation.

Alain POULET  
Secrétaire Général

---

## La Confédération communique

### Branche Famille

*Une seule cause les restrictions budgétaires !*

*Fo dénonce les effets d'une convention d'objectifs et de gestion dévastatrice*

*Les CAF au bord de l'implosion*

L'asphyxie des Caisses d'Allocations Familiales est aujourd'hui un constat sur l'ensemble du territoire. Les 123 CAF connaissent des difficultés croissantes face à des missions nouvelles et à venir :

- mise en place du RSA,
- déclaration trimestrielle de ressources des bénéficiaires de l'AAH,
- RSA jeune,
- l'extension du RSA dans les DOM,
- gestion de l'accès à la CMUc,
- mise en place des actions de prévention des expulsions locatives.

Tous les indicateurs révèlent une dégradation profonde de la qualité de service que les allocataires sont en droit d'attendre des Caisses d'allocations familiales. Qu'il s'agisse du traitement des appels téléphoniques, des délais de traitement des demandes de minima sociaux ou du courrier, les chiffres révèlent une tendance qui va dans le sens d'une détérioration importante.

Force Ouvrière tient à rappeler que derrière ces chiffres, il y a des personnes : des allocataires pour qui les prestations servies par la branche sont de plus en plus souvent le dernier rempart avant l'exclusion des personnels qui subissent de plus en plus une charge de travail ingérable, générant stress et pénibilité.

En 2009, la Confédération Force Ouvrière avait dénoncé l'impossibilité d'assumer une telle charge de travail sans moyens supplémentaires dans le réseau et avait voté contre la convention d'objectif et de gestion 2009-2012. Malgré nos vives réticences, la majorité de gestion du conseil d'administration de la CNAF avait soutenu la signature de la COG qui de toute évidence n'apportait pas les moyens suffisants pour faire face aux besoins existants et à venir.

Une clause de revoyure inscrite dans la COG prévoyait la possibilité pour le Gouvernement de suspendre le non renouvellement d'un départ en retraite sur deux et d'affecter des moyens supplémentaires en cas de difficultés liées au RSA. A ce jour, le Gouvernement a clairement notifié une fin de non recevoir par rapport à cette clause de revoyure.

FO dénonce l'attitude gouvernementale qui revient à faire exploser le réseau des CAF, tout en sachant qu'un million de chômeurs en fin de droit viendront augmenter le nombre des bénéficiaires des minima sociaux et des prestations familiales en 2010. FO exige l'attribution des moyens nécessaires au fonctionnement du réseau. Cela passe bien évidemment par la pérennisation des emplois en CDD, des embauches supplémentaires et la suspension de l'application de la RGPP à la branche famille.

Paris, le 11 mars 2010

Jean-Marc BILQUEZ  
Secrétaire Confédéral