



Le 21 mai 2010
N° 020 -2010

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Intéressement 2010 : les branches présentent leurs projets

Le 11 mai 2010, la Direction de l'UCANSS, accompagnée de représentants des 4 Caisses Nationales, nous présentait les projets d'avenants 2010 à l'accord d'intéressement.

INTERESSEMENT

L'UCANSS a rappelé la notion d'intéressement : « *mode de rémunération de la performance collective au regard de son cœur d'activité et des objectifs de l'entreprise. Reconnaissance de l'effort collectif des salariés au regard des performances de l'entreprise* ».

Si le SNFOCOS entend cette explication, il n'en est pas moins vrai qu'il est difficile d'expliquer l'intérêt de certains objectifs aux personnels. Quant aux indicateurs présentés par les 4 caisses nationales, ils ne sont qu'un simple « copier-coller » de la COG et des CPG, ce qui pourrait sembler logique s'ils n'étaient bien souvent trop éloignés du cœur du métier, voire tout simplement inatteignables.

Nous citerons deux objectifs assez cocasses assignés aux Ugecam : respect des calendriers et des enveloppes budgétaires des projets immobiliers. Si la CNAM connaît un promoteur immobilier capable de respecter délais et enveloppe budgétaire, qu'elle nous donne ses coordonnées ! On l'inscrira au Guinness Book des records !

A l'exception de la branche retraite, les autres branches ne sont pas en reste sur ce point mais force est de constater que la branche maladie arrive en tête du hit parade.

Aussi, en cette époque de festival, le SNFOCOS propose de décerner la palme de la meilleure usine à gaz à la Branche Maladie pour son casting impressionnant : 24 indicateurs nationaux et presque autant d'indicateurs locaux pour chaque type d'organismes, eux-mêmes subdivisés en sous-indicateurs. Comment alors mobiliser les personnels ?

Réaffirmant la position du SNFOCOS pour une hiérarchisation de l'intéressement, Alain POULET a posé la question du prix de revient du volume de collationnement des données statistiques nécessaires pour justifier les écarts d'intéressement entre les organismes. Les branches n'ont pas la réponse mais puisque les indicateurs figurent déjà dans la COG et dans les CPG, chacune estime que l'usine à gaz qu'elle a montée est légitime. Tout est question de point de vue.

En tout état de cause, rendez-vous a été donné au 25 mai avec une nouvelle copie des branches maladie, recouvrement et famille, compte tenu des multiples observations formulées par les représentants des organisations syndicales.

Alain POULET
Secrétaire général SNFOCOS

SOMMAIRE

- P1**
RPN Intéressement
- P2**
Revalorisation différentiel
Praticiens conseils - salaires
- P3**
Risques psychosociaux
- P4**
Dénonciation usages
- P5**
Manifestation nationale 15 juin
Egalité professionnelle



Retrouvez tous
nos articles sur
notre site :

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

RETRAITES

Revalorisation du différentiel : inacceptable !

L'Ucanss vient de proposer dans le cadre de la Commission Paritaire du système différentiel de revaloriser à 0,54 %, à effet du 1^{er} janvier 2010, les prestations du dit système.

Le Snfocos n'apposera pas sa signature sur un texte qui limite l'évolution des retraites complémentaires de nos collègues retraités et qui s'inscrit en deçà des mesures prises par les autres régimes relevant de l'Arrco et de l'Agirc.

Tant pour les salaires que pour les retraites, le Comex méprise la situation financière des salariés actifs et retraités de l'Institution.

Alain POULET
Secrétaire Général



LE SNFOCOS PERSISTE ET NE SIGNE PAS

PRATICIENS CONSEILS

L'Ucanss a mis à la signature un avenant à la Convention collective des praticiens conseils portant revalorisation de la valeur du point.

La réunion paritaire nationale du 27 avril 2010 portait dans sa première partie sur les salaires.

Salaires

Après 4 mois de réflexion intense, l'employeur annonce une augmentation de la valeur du point de 0,8 % à compter du 1^{er} juillet 2010 et un GVT (glissement, vieillesse, technicité) à 2 % en 2010 (1,9 % en 2009), respectant ainsi l'accord de méthode et selon sa formulation : « un juste équilibre entre les mesures générales et les mesures individuelles ».

Devant le tollé général des organisations syndicales et les nombreuses propositions tendant à infléchir sa position, l'employeur précise que l'annonce de l'augmentation de 0,8 % de la valeur du point n'est pas négociable, seule la date d'effet pourra éventuellement faire l'objet d'une anticipation, de même que l'utilisation des 2 % de GVT sera susceptible d'être plus affinée.

Notre organisation prenait acte des mesures et proposait une attribution de la valeur du point au 1^{er} janvier 2010 et de reverser le GVT aux salariés qui ont été les « oubliés » ces dernières années dans la distribution des points de compétence. Lors de la discussion, le directeur de l'Ucanss avait accueilli cette proposition avec un intérêt certain.. Or, dans le texte que l'Ucanss a présenté à la signature des organisations syndicales, il n'est plus du tout question d'une telle mesure collective de ce type.

Cette politique conduit à l'individualisation des salaires de fait, dans l'incohérence et la confusion la plus totale.

Notre position est identique pour les praticiens conseils et est conforme aux positions que nous avons défendues il y a un an.

Rappelons en outre que le SNFOCOS se bat depuis deux ans pour obtenir une réunion paritaire nationale de l'UCANSS sur une nouvelle classification des praticiens conseils avec notamment une revalorisation du coefficient de base.

Hélène AZOURY
Secrétaire de la Section Professionnelle des Praticiens Conseils

Le stress au travail : un fléau social aux dégâts considérables. Place à l'action !

ENCADREMENT

Risques psycho sociaux



25 mai
Bureau National
RPN Intéressement

4 Juin
Réunion Régionale
Snfocos Bordeaux

9 juin
Réunion Régionale
Snfocos Montpellier

Conseil National
Snfocos 12 et 13
octobre à Marseille

Sur fond de dégradation des conditions de travail et d'incertitude dans nos organismes, la montée du mal être et du stress gangrène la vie quotidienne de nombreux collègues, avec des répercussions néfastes pour l'entreprise, la famille et la société en général.

En direct avec des salariés déboussolés...

« Victime d'une mobilité subie, je me suis non sans peine adapté à mon nouveau métier, en m'investissant au mieux pour répondre au service attendu par les assurés sociaux. Au moment même où je commençais à m'habituer à mon nouveau poste et me sentir utile dans ce que je fais..., on me demande à nouveau de changer !!!

Cette perspective me mine et j'en souffre. Je me suis remis en cause, j'ai envisagé une formation mais pourquoi faire finalement ? Je n'en dors pas et ma famille et mon entourage en pâtissent. »

« C'est la période des congés, le manque d'effectifs est criant et rend la charge de travail insupportable... mes soldes vont exploser et je sais que je vais être mis en difficulté. »

Ces exemples ne sont malheureusement pas isolés et la vie syndicale au quotidien nous confronte régulièrement à de telles difficultés professionnelles et personnelles.

La santé demeure à la fois une question individuelle et collective.

Les cadres sont particulièrement soumis aux contraintes et pressions multiples exercées par l'employeur.

Ils doivent faire face aux changements organisationnels incessants et à une exigence de rendement exponentielle. Aujourd'hui les données du problème sont connues et beaucoup de facteurs identifiés comme étant à la racine du mal être au travail.

Alors...

Faut-il insidieusement attendre l'irréparable qui a conduit récemment à l'ouverture d'informations judiciaires et de réquisitoires pour mise en danger de la vie d'autrui ?
(Cf. *Affaire France Télécom contre Familles de victimes et Fédérations syndicales pendante devant les juridictions pénales*)

Faut-il toujours être contraint d'entamer des procédures qui pourraient être évitées dans le cadre d'un management plus humain ?
(Cf. *Cour d'appel de Montpellier en date du 25 mars 2010 qui confirme la condamnation du Directeur Général du CHU de Montpellier du chef de harcèlement moral dans l'exercice de ses fonctions et que ce Directeur Général soit, à titre conservatoire, suspendu de ses fonctions.*)

Faut-il accepter que l'employeur ignore les avis des instances du personnel, en particulier ceux mis en exergue par les CHSCT sur les TMS, le harcèlement et le management par la peur ?

Il est urgent d'agir sur les effets « toxiques » des nouvelles formes d'organisations et de management car la vie dans nos organismes regorge d'exemples du malaise au travail, du stress qu'il génère et des conséquences sur les individus.

Face au développement des arrêts de travail, des maladies professionnelles et de l'absentéisme, il est regrettable que les risques psychosociaux encourus ne soient jamais pris en compte au-delà des vœux pieux habituels. L'employeur n'est jamais véritablement à l'écoute des représentants du personnel et c'est à croire que nos instances dirigeantes, du haut en bas de l'institution, sont incapables de mesurer qu'un bon management de la santé au travail est « aussi » une source de valeur ajoutée pour nos organismes ?

La situation impose l'écoute, la réflexion mais également des actions concrètes et efficaces.

Malik SARR
CPAM 92

Philippe WAL
Délégué Régional Ile-de-France

USAGE LOCAL - USAGE d'ENTREPRISE MODIFICATION OU SUPPRESSION

INFORMATIONS JURIDIQUES

Au titre d'un usage local, les salariés d'une association de Guadeloupe percevaient une prime dite de « vie chère » correspondant à une indexation d'un pourcentage du salaire.

L'employeur ayant décidé d'en cesser le versement, un salarié saisit alors le Conseil des Prud'hommes.

Remise en cause d'un usage local

La Cour de Cassation vient de lui donner gain de cause.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation, dans un arrêt du 8 avril 2010, rappelle en effet que la remise en cause d'un usage local ne peut intervenir que dans le cadre d'un accord collectif ayant le même objet, conclu dans le champ géographique de l'usage ou dans un champ géographique plus large.

Il faut noter que l'usage local ou professionnel s'applique à un ensemble d'entreprises appartenant à un même champ géographique.

Par contre, l'usage d'entreprise qui correspond à un engagement unilatéral de l'employeur peut être remis en cause par ce dernier, dès lors qu'il en informe les représentants du personnel et les salariés et qu'il respecte un délai de prévenance, mais aussi par un accord collectif.

Dans les organismes de sécurité sociale, les accords d'entreprise existent nous le savons bien et font régulièrement l'objet de tentatives régulières de remises en cause.

C'est pourquoi, il paraît important d'en rappeler les règles de dénonciation :

- une information des représentants du personnel ;
- une information individuelle des salariés ;
- le respect d'un délai de prévenance important.

L'information des représentants du personnel :

La dénonciation d'un usage doit être précédée d'une information des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'information du comité d'entreprise doit être faite à l'occasion d'une réunion après inscription de la question à l'ordre du jour, ce qui exclu toute information diffusée par lettres individuelles adressées aux représentants du personnel.

L'information individuelle des salariés :

L'employeur doit notifier individuellement sa décision à chacun des salariés.

L'information n'est donc pas régulière si elle est réalisée par la diffusion d'une note interne aux salariés concernés ou par un communiqué affiché dans l'entreprise.

Le respect d'un délai de prévenance suffisant :

Un délai de prévenance doit s'écouler entre la décision de dénoncer l'usage et son application.

Le délai court à partir du moment où les salariés et les représentants du personnel ont été avisés de la dénonciation et il convient de souligner que le Code du Travail ne fixe aucune durée minimale.

Jacques FORGET
Secrétaire National

ACTION SYNDICALE

15 Juin 2010

Manifestation
Nationale à Paris

Utilisez et popularisez le site www.force-ouvriere.fr qui comporte outre l'actualité en permanence, une rubrique spécifique consacrée au dossier des retraites et aujourd'hui à l'appel au 15 juin.

Retrouvez également sur le site Snfocos.org (rubrique Dossiers / Retraite) le tract appelant à la grève et à la manifestation nationale à Paris

=====

Il est temps d'agir !

...

INFORMATION CONFEDERALE

Egalité
professionnelle

Force Ouvrière relève l'intervention du Premier ministre sur l'égalité professionnelle à l'occasion des Etats généraux de la femme organisés le vendredi 7 mai 2010.

Il est manifestement besoin de rappeler l'engagement pris par le ministre du travail à l'issue de la conférence tripartite sur l'égalité de 2007, de mettre en place une sanction financière pour garantir le respect de l'égalité salariale posée par la loi du 23 mars 2006.

Force Ouvrière n'a cessé de rappeler cet engagement, en soulignant la nécessité de sanctions financières réellement dissuasives. Il faudrait donc avancer désormais sur les modalités et le montant de cette sanction, à quelques mois de l'échéance du 31 décembre 2010. Il incombe à l'Etat de faire appliquer la loi républicaine, de surcroît lorsqu'il en va de la mise en œuvre d'un principe constitutionnel.

Force ouvrière est aussi en attente depuis 2007 d'une négociation nationale et interprofessionnelle sur l'égalité professionnelle, intégrant le temps partiel contraint et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Elle l'a rappelé lors de la concertation ouverte en novembre 2009. Il faudrait donc que cette négociation nationale et interprofessionnelle spécifique à l'égalité professionnelle, réclamée par plusieurs organisations syndicales, devienne une réalité.

Le rôle des interlocuteurs sociaux ne saurait toutefois éclipser la nécessaire intervention des pouvoirs publics pour l'égalité professionnelle, dont la proposition de loi sur la présence des femmes dans les conseils d'administration porte l'empreinte, comme le relève le Premier ministre.

Paris, le 11 mai 2010

Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU
Secrétaire Confédérale