



COMMISSION EXECUTIVE S.N.F.O.C.O.S

09 - 10 NOVEMBRE 2011

Résolution générale

Les délégués de la commission exécutive du S.N.F.O.C.O.S réunis les 9 et 10 novembre 2011 à Paris font le constat de l'extrême fragilité de notre système de protection sociale.

Dans un contexte de crise économique européenne et mondiale, la commission exécutive dénonce les effets dévastateurs de la dictature financière qui encourage le démantèlement des acquis sociaux et porte atteinte aux conquêtes syndicales des salariés.

Depuis 1996, les lois de financements de la sécurité sociale, votées au parlement, induisent chaque année une nouvelle brèche dans le système solidaire et égalitaire de protection contraignant les coûts de gestion des organismes en encourageant le non remplacement des effectifs, les restructurations des réseaux et la remise en cause des conventions collectives.

Les attaques portées contre l'institution sécurité sociale et ses personnels, rend indispensable la pérennité du S.N.F.O.C.O.S pour la défense des intérêts spécifiques de l'encadrement.

Cadres : vers une disparition programmée ?

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail cherche à interdire aux organisations catégorielles de cadres affiliées à une confédération inter catégorielle de confronter leur représentabilité sur le seul collège où elles ont vocation à présenter des candidats : c'est une forme de négation de la spécificité de l'encadrement.

Aussi, en l'absence de délimitation des périmètres d'activité, de délégation claire sur le fond et sur la forme, d'emplois repère et d'une rémunération correspondant au statut, les cadres de l'institution voient leur reconnaissance juridiquement remis en cause.

Les politiques successives d'augmentation des bas salaires et les mesures non pérennes versées aux coefficients supérieurs au niveau 7 contribuent à l'affaiblissement de la catégorie de cadres.

La commission exécutive mandate le Bureau national afin de garantir la représentativité de notre syndicat défenseur naturel des intérêts spécifiques de l'encadrement.

Classification et salaires

L'absence de cohésion dans l'échelle des rémunérations sur le principe de la hiérarchisation : un emploi = un salaire a gommé tous les repères et les qualifications spécifiques. La classification n'est plus un outil d'ordre, d'organisation et de référence budgétaire. Aussi nécessite-t-elle une refonte complète garantissant la reconnaissance de la tenue d'emploi et des compétences au travers d'une grille de coefficients de carrière s'interdisant le chevauchement des rémunérations entre les différentes catégories.

Compte tenu de l'allongement de la durée de cotisations pour l'obtention d'une retraite à taux plein, le S.N.F.O.C.O.S demande la révision du système de valorisation de l'ancienneté dans le calcul du salaire.

Le S.N.F.O.C.O.S revendique la refonte de la classification sur la base des décisions du congrès de Lyon et demande l'ouverture de négociations sans délai.

Par ailleurs, le S.N.F.O.C.O.S continue à revendiquer l'augmentation de la valeur du point au titre du pouvoir d'achat.

Conditions de travail et risques psychosociaux

La dégradation des conditions de travail est une réalité vécue au quotidien par l'encadrement. L'intensification des rythmes de travail et de la productivité, l'abondance de procédures et instructions, le carcan des objectifs et des indicateurs portent gravement atteinte à la santé physique et morale des personnels.

Le S.N.F.O.C.O.S condamne la frénésie des orientations nationales et la déshumanisation des méthodes de management, facteurs de détériorations de la santé, de la motivation, de l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

La commission exécutive dénonce la politique de réduction des effectifs et d'économie des coûts de gestion dans les organismes sociaux, tels qu'actés dans les COG et les CPG. Elle exige l'arrêt des suppressions des postes et du recours systématique aux CDD.

Elle exige le remplacement des départs et les moyens budgétaires suffisants aux fins de rendre un service public de qualité qui replace l'humain et le social au cœur des préoccupations.

La commission rappelle que le S.N.F.O.C.O.S refuse d'adhérer à toute démarche de diagnostic partagé dont le seul objectif resterait in fine de décharger l'employeur de sa responsabilité.

Le S.N.F.O.C.O.S rappelle que la préservation de la santé physique et morale relève d'une obligation légale qui incombe à l'employeur.

Discrimination et égalité professionnelle

La commission exécutive est préoccupée par les opérations de discrimination syndicale à l'endroit de ses militants. Elle dénonce également les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes qui ne bénéficient pas des mêmes développements professionnels dans des situations d'emplois identiques.

Le SNFOCOS revendique que les tableaux de situation comparée hommes/femmes soient produits dans tous les organismes.

Agences régionales de santé

La commission exécutive s'inquiète de la situation faite aux personnels de l'institution intégrés dans les ARS. Elle constate que, dans bien des cas, le principe de transfert des postes et des missions n'a pas été respecté. Elle constate en outre que, à la faveur des négociations locales, les directeurs généraux des agences veulent remettre en cause les avantages locaux et conventionnels dont ces agents bénéficient (chèque déjeuner, ARTT, etc.). Ceci aura pour effet d'aggraver le préjudice subi par la réduction de la dotation allouée aux œuvres sociales.

La commission exécutive réaffirme son souci de défendre les intérêts de nos collègues des ARS. A cet effet, elle mandate le Bureau National pour prendre les contacts nécessaires avec la secrétaire générale des Ministères des affaires sociales et le Directeur de l'UCANSS afin d'obtenir le respect des engagements négociés et conventionnels.

Informatique de l'assurance maladie

Le nouveau schéma directeur des systèmes d'information élaboré par la CNAMTS se traduit par une nouvelle organisation cible qui va engendrer des mobilités géographiques et fonctionnelles de grande ampleur, frappant un nombre important de personnes dans leur vie professionnelle et familiale.

Alors que l'ACOSS s'engage dans une démarche similaire, à ce jour, l'impact de cette organisation sur l'évolution des postes et des missions reste mal déterminé ce qui suscite l'inquiétude et la mobilisation des personnels et qui se traduit par déjà par des signes de souffrance personnelle.

La commission exécutive soutient les agents dans leurs légitimes revendications. Elle s'oppose à l'ouverture de toute négociation sur l'accompagnement à la mobilité en l'absence d'éléments précis sur les modalités de passage à l'organisation cible, sur l'évolution des postes liée à cette organisation, sur les surcharges de travail ainsi que sur la sous-traitance éventuelle et sa gestion. Elle mandate le Bureau National pour engager toute forme d'action à cet effet.

Le SNFOCOS rappelle son opposition à la régionalisation dogmatique des URSSAF générant des conditions de travail déplorables, source de risques psychosociaux, notamment pour l'encadrement.

Le SNFOCOSS rappelle son exigence d'ouverture de négociations nationales sur les garanties pour le personnel dans le cadre des mutualisations multi départementales.

Le SNFOCOS exige le maintien à l'identique de l'ensemble des IRP et notamment des CE départementaux avec un Comité Central d'Etablissement dans le cadre de la régionalisation des URSSAF avec pour conséquences :

- le maintien d'un délégué syndical par département,
- le maintien d'un nombre d'élus locaux permettant, outre le fonctionnement des œuvres sociales, une activité syndicale proche du terrain.

La commission exécutive mandate le bureau national aux fins d'exiger de l'employeur prioritairement :

- la renégociation de la classification sur la base d'une majoration minimum de 40 points sur chaque coefficient à partir du 5 A.
- la définition claire des missions de l'encadrement par le biais d'emplois repères permettant de distinguer sans ambiguïté le cadre de l'employé, de faire correspondre à chaque fonction un niveau de base et un déroulement de carrière sur plusieurs niveaux.
- Le retour à la qualité de cadre pour les informaticiens à partir du niveau IIA
- La valorisation de l'ancienneté jusqu'à la fin de carrière.