

Septembre 2024

Le « **100 Comment'air** » de la CFE-CGC

Qui ne manque pas d'

Chers adhérents, chers sympathisants,

La **JOie** des **J.O.** est passée, prétexte bien trouvé à l'attente et à l'inaction.

Le Tour de France s'est également achevé et notre Président de la République a prolongé son plaisir en jouant « son contre/la montre » pour la désignation du nouveau Premier ministre. Quid de la vox populi vox dei ?

WELCOME alors à ce dernier qui a participé à la négociation du Br EXIT.

François HOMMERIL, président de la confédération CFE CGC l'a indiqué : « Il va falloir qu'il (nous) envoie des signaux très clairs, ce qui nous intéresse c'est de savoir sur le plan social, sur le plan des dossiers quelles sont les intentions et quel est son programme ? Quel type de consensus social, le Premier Ministre va aller chercher vis-à-vis des organisations syndicales. La priorité pour nous, c'est le pouvoir d'achat, c'est l'emploi des seniors, c'est la question des retraites qui n'est pas réglée (...) »

Bienvenue à nos nouveaux Ministres et Secrétaires d'Etat en charge de la Protection Sociale et de la Santé... En effet, après la CÉSURE politique indiquée, nous espérons que le prochain gouvernement ne fasse pas l'objet (d'une motion) de CENSURE.

Nous attendons, enfin, un interlocuteur qui pourra s'engager dans la continuité alors que les cinq derniers heureux désignés ne sont restés dans leur fonction que pour une durée moyenne de quelques mois dont 12 mois pour le plus assidu. À mettre en liaison avec une ancienneté moyenne de 16 ans et 4 mois pour un salarié de la Sécurité sociale.

Pour autant, comme aurait pu le dire notre pote Coluche : « Tchao, ce n'est pas parce qu'ils sont nombreux à rester (au sein de l'Institution) qu'ils ont tort ! Au contraire »

Comme la période est propice, souhaitons aussi une bonne rentrée au nouveau directeur de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Nous réitérons en outre, un bon accueil au nouveau directeur général de l'URSSAF Caisse nationale comme nous avons déjà pu lui souhaiter lors de sa première participation à l'instance nationale de concertation Recouvrement.

Au final : 1+1+1+1+1 : 5, pour 5 Caisses nationales et donc 5 Directeurs (à l'exception de l'Union des Caisses nationales de Sécurité sociale) alors que plus de 70% des salariés sont des salariées et environ 52% des agents de direction sont des femmes.

L'addition est correcte mais le compte n'est pas bon.

PARITÉ ?

Autre axe de progrès : Alors que le recours de salariés en situation de handicap dans l'institution est passé de 5,5 % en 2016 à 7,81 % en 2023 soit au-delà de l'obligation légale de 6 %, le taux moyen des caisses nationales reste limité aux environs des 3% à l'exception de la Caisse nationale retraite.

Nous attendons que les récents accords conclus par les Caisses nationales leur permettent d'améliorer leur taux d'emploi et de respecter leurs obligations légales.

DIVERSITÉ ?

■
■
■

☎ 01 55 30 13 93

Email : securitesociale@cfecgc.fr

CONFEDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

Nos partenaires :



Septembre c'est aussi la « reprise » des négociations pour de **nouvelles classifications** dont celles des employés et cadres. Nous rappelons les positions principales de la CFE CGC :

- Garantie pour le maintien du statut de cadre lors des opérations de transposition,
- Reconnaissance financière des responsabilités de cadre et spécifiquement ceux de manager,
- Clarification conventionnelle du statut de cadre,
- En l'absence de fongibilité des points : octroi d'une mesure collective financière à l'ensemble du personnel,
- Revalorisation financière importante lors d'une mobilité professionnelle même à iso-niveau de poste,
- Revalorisation financière automatique lors d'un parcours professionnel ou obtention d'un diplôme de niveau 6
- Suppression du seuil de l'ancienneté,

Nous ne sommes pas demandeurs quant à la suppression des seuils des niveaux de qualification, cette possible mesure serait prétexte pour l'employeur de laisser le salarié dans un unique niveau pendant toute sa carrière professionnelle ce qui est contraire aux dispositions légales.

À force de recruter des emplois précaires, des salariés de niveau 2 en CDD ayant BAC +4, +5... (cf. dernièrement un docteur en informatique a été embauché comme salarié non-cadre au niveau 4), l'employeur a tellement nivelé l'échelle des salaires par le bas qu'il se retrouve contraint de prendre des mesures correctrices au fil de l'eau pour leur garantir le respect du SMIC.

Nous militons évidemment, pour une revalorisation des coefficients de qualification de base qui doivent conduire à une plus grande attractivité pour le recrutement, mais il est primordial de proposer d'autres mesures financières **pour tous**. Sous prétexte d'avoir une certaine ancienneté et d'avoir une rémunération moins faible que les nouveaux recrutés, il ne faudrait ni exclure, ni oublier le cœur des salariés de la Sécurité sociale dans le cadre de la prochaine classification.

L'octroi d'une mesure collective financière est donc essentielle.

ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLITÉ ?

Une définition conventionnelle du statut de cadre nous semble ainsi primordiale, elle limiterait les contentieux liés aux élections professionnelles des membres du CSE mais elle permettrait avant tout la reconnaissance des emplois occupés par les collègues.

Pour la CFE CGC, il est anormal que pour un même emploi : cf. une assistante sociale, un chargé des ressources humaines... soient cadres au sein d'un même organisme et non dans l'autre.

Où est la cohérence d'une politique nationale des ressources humaines dès l'instant où en fonction de l'organisme où vous travaillez vos droits diffèrent ? La discordance de traitement entre organismes est contraire à une complémentarité et limite la mobilité au sein du réseau (cf. Le taux de mobilité inter-organismes en 2022 s'établit à 0,81 % soit 1 182 mobilités)

Autant, des activités de management doivent directement impliquer le statut de cadres autant leur non-exécution ne doivent exclure automatiquement les collègues du bénéfice de ce statut eu égard à leur niveau d'autonomie, d'expertise, de formations initiales...

Nous réitérons notre position, il n'est pas normal que par exemple des infirmières diplômées d'État de niveau 6^E, 7^E ne soient pas cadres et que les collègues de niveau 5^E le soient en fonction de l'organisme concerné.

RECONNAISSANCE ?

La prise en compte des intérêts des cadres est pour la CFE CGC fondamentale, elle doit se traduire concrètement par l'adoption de mesures conventionnelles spécifiques sinon il sera difficile de maintenir le sens du travail ? La vocation ? L'intérêt ? (...) d'être cadre. À ce jour, quel intérêt véritable d'occuper des fonctions de responsable ou de candidater pour un poste différent pour seulement 5% d'augmentation alors qu'il peut être plus aisé de rester à son niveau actuel et prétendre régulièrement à des points de compétences ? De la pression, des responsabilités, pour quel retour ?

A fortiori, lorsque les derniers rapports sur la santé (2023) confirment « la trajectoire haussière des arrêts maladie avec une surexposition des managers, qui ont déclaré plus d'arrêts que la moyenne, tout en ayant tendance à travailler pendant ces arrêts »

RESPECT DE NOTRE INTEGRITÉ ?

Dans l'attente d'un possible accord... 20 ans après la conclusion du protocole d'accord national actuel relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, la CFE CGC poursuit son travail sisyphéen pour :

- **Une revalorisation régulière et décente de la valeur du point ;**
- **Ainsi qu'une application automatique - à l'ensemble des salariés - des mesures gouvernementales pouvant améliorer leur pouvoir d'achat.**

Nous avons en effet dû attendre un septennat (cf. de 2010 à 2017) puis un quinquennat (cf. de 2017 à 2022) pour bénéficier de revalorisations de la valeur point. Il aura fallu un contexte exceptionnel (cf. crise sanitaire planétaire suivi d'un conflit armé en Europe conduisant à un taux d'inflation élevé) pour contraindre de nouveau l'employeur à l'augmenter.

NB : le retard de l'évolution de la valeur du point à la Sécurité sociale sur l'inflation depuis 2010 est de :

21,8 % !

Nous attendons que la fin de l'année 2024 ne soit pas la poursuite des mauvaises habitudes de la part de l'employeur, celle des années blanches.

*La réunion de « négociation » de décembre 2023 est malheureusement déjà allée dans ce sens alors qu'elle faisait suite à une **Intersyndicale** de plusieurs mois.*

Les organisations syndicales attendent depuis, toujours une reprise des discussions sur les salaires pour l'année 2024...

Nous entendons déjà les prochains prétextes de l'employeur : « Le taux moyen des mesures financières individuelles et collectives est supérieure à l'évolution de l'inflation qui a de plus ralenti... »

« Nous n'avons pas mandat du COMEX... »

« Nous n'avons pas l'aval du ministère... »

Le seul constat véritable à faire est le détournement des dispositions conventionnelles par l'employeur.

En effet les points de compétences, d'expérience et primes... ne sont pas des mesures collectives, elles doivent permettre de rétribuer les objectifs individuels atteints et la validation de nouvelles compétences.

Une augmentation régulière et décente de la valeur du point reste la seule mesure financière juste et universelle.

LOYAUTÉ ?

■
■

LE SAVEZ VOUS ?

Quelle est la différence entre un agent de la fonction publique, un salarié de droit privé et un salarié/agent de la Sécurité sociale ?



Malheureusement pour ce dernier, il lui est appliqué : - toutes les restrictions et limitations des secteurs privé ET public (cf. respect du taux de RMPP, procédure d'avis et d'agrément des accords, principe de non-cumul d'activités...),



- sans pour autant bénéficier par principe de toutes les dispositions financières plus favorables du privé et du public (cf. Mesures SEGUR, garantie individuelle de pouvoir d'achat des fonctionnaires, participation de l'employeur aux frais de transports en commun porté à 75%, mesures « bas salaires », refus du COMEX de répondre à la demande unanime des organisations syndicales nationales de permettre un paramétrage automatique à chaque augmentation du plafond d'exonération de la participation patronale au financement des titres restaurants, dispositif de rachat majoré et exonéré de jours RTT, dérogation temporaire au dépassement du nombre de jours pouvant alimenter le compte épargne temps en 2024 accordé aux salariés de toutes les fonctions publiques, abondement financier limité au niveau national dans le cadre du plan d'épargne collectif et doctrine du COMEX interdisant tout dispositif d'abondements complémentaires par les directions locales ...)

Différences de traitement donc avec ceux de droit privé et de droit public mais également entre salariés des organismes de Sécurité sociale en fonction de l'organisme mais également du Territoire.

Certaines mesures gouvernementales ne sont tout simplement pas concrètement applicables au sein des territoires ultra marins (cf. mesures financières pour le développement du recours aux transports publics...) et la surmajoration liée au coût de la vie en local n'est pas satisfaisante



« Moins par moins n'égale pas à plus à la Sécurité sociale ! »

EGALITÉ ?

Nous ne pouvons que dénoncer le décalage des discours du gouvernement et leurs applications restrictives au sein de l'Institution par nos employeurs (cf. proclamation de l'exemplarité du travail réalisé par les salariés de la Sécurité sociale lors de la crise sanitaire et remerciements unanimes et publics, demandes d'application de mesures financières immédiates pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés...)

Quand il arrive que le COMEX de l'UCANSS ou les Directions des caisses nationales de branche « entendent » les demandes des organisations syndicales dont celles de la CFE CGC, des directions en local peuvent limiter les instructions du national par contrainte de leurs obligations budgétaires.

Pour exemple non limitatif :

- Concernant le rachat majoré et exonéré de jours RTT le droit de jours ouverts au rachat est de 3, ..., 15 voire zéro en fonction des organismes de la branche maladie parfois au sein d'une même collectivité territoriale. Cette situation est d'autant plus étonnante que la direction générale de la branche a indiqué suite à notre dernière intervention lors de l'INC de mai 2024 : « Des consignes de reconduction en 2024 des orientations retenues depuis 2022 sont données au Réseau. »
- Dans le cadre de la loi Climat et Résilience du 22 août 2021, la CFE CGC a aussi interpellé l'employeur sur la position de certains organismes où dans le cadre des négociations locales sur la revalorisation de la participation de l'employeur aux abonnements de transports publics à 75%, il est constaté des situations où ce dernier limite un possible effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.
- Dans certains organismes, l'augmentation de la participation citée de l'employeur à 75% se fait au détriment du montant du forfait mobilité durable qui peut être diminué (...)

CONSIDÉRATION ?

☎ 01 55 30 13 93

Email : securitesociale@cfecgc.fr

CONFEDERATION FRANÇAISE DEL'ENCADREMENT CGC

Nos partenaires :



Compte tenu de tout cela, le SNETOSSA CFE-CGC continuera sans relâche son engagement pour la défense des intérêts des salariés et en particulier ceux des cadres via notamment :

- Le réseau CFE CGC SNETOSSA de ses sections locales, **grâce à vous tous** en votre en qualité d'adhérents, de représentants du personnel ou de sympathisants.

Nous vous remercions encore pour votre confiance !

Vos collègues du SNETOSSA de la Fédération CFE-CGC Sécurité Sociale

SUIVEZ-NOUS :

Compte LinkedIn national CFE CGC SNETOSSA



☎ 01 55 30 13 93

Email : securitesociale@cfecgc.fr

CONFEDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

Nos partenaires :

