

Lundi 6 janvier 2025

Objet : Réunion de concertation relative au programme de négociations 2025-27 du 7 janvier 2025

« Si votre salaire ne suffit qu'à manger et dormir, ce n'est pas un travail ; autrefois, on appelait cela de l'esclavage » George ORWELL

A tous les collègues des organismes de sécurité sociale,
Aux organisations syndicales nationales présentes au sein de l'instance,
A l'attention de la Direction de l'UCANSS et aux représentants du COMEX,

Au nom de la CFE CGC, nous vous présentons au préalable, nos meilleurs vœux pour l'année 2025.

En liminaire, concernant **le planning prévisionnel 2025 des instances**, nous souhaiterions la tenue effective des réunions nationales qui n'ont pas pu se dérouler en 2024 dont prioritairement, la commission DOM qui dispose seulement d'une date optionnelles pour l'année à venir.

De plus, compte tenu de la tardivité de la tenue de cette dernière commission prévue au plus tôt en juin, de l'actualité récente désastreuse relative aux concitoyens de Mayotte ainsi que les climats sociaux difficiles au sein de territoires ultra marins (cf. CGSS Guyane, CGSS de la Réunion...), la CFE CGC demande qu'un point d'échange intermédiaire formel ou informel soit organisé régulièrement ou lors du premier trimestre sur la situation des organismes hors hexagone.

→A l'instar de ce qui a été demandé par les collègues de la CGT pour la CGSS de Guyane, la CFE CGC pourra interpellier l'UCANSS comme intermédiaire auprès des organisations syndicales et la Direction de la CGSS de la Réunion.

Depuis l'annulation des élections du CSE de cet organisme début 2024, nous souhaiterions une amélioration rapide et notable du climat social de cette organisme avant une possible intervention d'une autorité nationale extérieure de contrôle.

Concernant, plus spécifiquement **le programme de négociation 2025**, nous rappelons que la fin de l'année 2023 avait été marquée par la tenue d'une intersyndicale qui revendiquait légitimement plusieurs mesures :

- La compensation de la perte du pouvoir d'achat par une véritable augmentation significative de la valeur du point au 1^{er} janvier 2024 qui a minima, tienne compte du niveau d'inflation ;
- L'attribution d'enveloppes budgétaires suffisantes devant permettre la négociations des 3 classifications,
- Le relèvement de la part employeur à 60% dans le financement de la complémentaire santé, régime tendanciuellement déficitaire depuis 2020.

L'année 2024 a permis des avancées via un dialogue social parfois mis à mal qui a permis toutefois, la conclusion de nouvelles classifications dont celle qui concerne la majorité des salariés et qui date de plus de deux décennies.

Les classifications doivent notamment permettre la valorisation personnelle et financière des salariés compte tenu de l'atteinte d'objectifs individuels voire collectifs et l'augmentation de leurs compétences. Son pendant irrémédiable reste une revalorisation juste et régulière de la valeur du point, seule mesure collective applicable à l'ensemble des salariés pouvant limiter la chute de leur pouvoir d'achat face à l'inflation (cf. Ecart de l'évolution de la valeur du point par rapport à l'inflation depuis 2010 : -20,4%)

La CFE CGE ne cesse de rappeler cette logique aux représentants de l'employeur afin de dessiller ou centrer le regard et l'avis du COMEX sur ce sujet.

Tel : 01 55 30 13 93 _ Email : securitesocial@cfecgc.fr - IDCC 218

<https://securitesociale-cfecgc.org/>

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CGC

Sur les négociations liées à de possibles **mesures financières directes**, la CFE CGC a bien acté l'inscription et la tenue plus que tardive de la réunion « NAO » en mars 2025. Lors de l'INC Maladie du 17 décembre 2024, Mme BERTIN a précisé que la réunion citée concernerait les NAO 2025 mais également 2024 qui étaient restées en suspens depuis décembre 2023.

Sur les **mesures financières indirectes**, lors de l'INC Retraite du 20 novembre 2024, la CFE CGC avait demandé à Mr VILLARD de relayer notre demande auprès du COMEX pour que soient données les instructions aux directions locales de ne pas remettre en cause les accords dont ceux de 2024 qui augmentaient *le taux de prise en charge de la participation aux abonnements de transports publics à hauteur de 75%*.

→ Nous souhaiterions disposer de la confirmation de cette décision et de sa communication.

▪ Comme nous l'avons déjà fait depuis a minima janvier 2024, la CFE CGC demande la revalorisation pleine et effective de la **valeur du titre restaurant**.

Les organisations syndicales nationales avaient dès le 16 janvier 2024 demandé à l'employeur de porter la part patronale des tickets restaurant à 7.18 euros correspondant au plafond 2024 et non une valeur de 6.91€ (part patronale maximale exonérée de 2023)

Pour rappel :

Limites d'exonération des titres restaurant

	2024	2023	2022
Exonération maximale de la part patronale	7,18 €	6,91 €	6,50 €
Valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale	Entre 11,97 € et 14,36 €	Entre 11,52 € et 13,82 €	Entre 10,83 € et 13 €

La CFE CGC demande de nouveau que la clause de revoyure prévue par l'accord national applicable soit mise en œuvre sans nécessité d'une inscription et validation formelle du programme de négociation 2025.

De manière prioritaire, nous souhaitons que ce sujet soit définitivement réglé via la conclusion d'un protocole d'accord pour une revalorisation paramétrique de la valeur de la participation de l'employeur au ticket restaurant.

*Les OSN n'avaient jusqu'à présent jamais demandé la conclusion d'un tel accord car il était d'usage d'une indexation automatique de la valeur de la part patronal. Cet usage avait pourtant déjà été remis en cause par l'employeur en novembre 2022 limitant la hausse de la participation à l'employeur à seulement +10 centimes.

▪ Lors de l'INC Maladie du 16 décembre 2024, compte tenu de la décision de report de la réunion « NAO 2025 » prise par l'employeur, la CFE CGC avait rappelé que les réunions annuelle obligatoires ne se limitaient pas aux seules discussions sur les salaires, dès lors nous ne pouvons qu'être favorable à la tenue de négociations dites RSO en 2025 (cf. **promotion de la diversité et de l'égalité des chances, égalité professionnelle, aménagement des fins de carrières...**).

Sur l'ensemble de ces thématiques, la CFE CGC saura vous présenter des propositions pratiques et innovantes. A ce titre, pour le dernier sujet cité, nous vous avons dès le 7 juin 2024 lors de l'INC Famille dénoncer le temps d'absence autorisée qui est limitée à 3 jours par an dans le cadre du **mécénat de compétences**.

- La CFE CGC souhaite également que se tiennent des négociations sur le **compte épargne temps** notamment :
 - Sur les modalités de renonciation du dispositif ouvert aux salariés
 - Et surtout du seuil limité à 60 jours qui date d'une logique écurée de 2008. La demande de révision pourrait se faire via la renégociation du protocole d'accord national de 2016 sur le compte épargne temps ou par son intégration aux protocoles d'accord dits RSO ou relatifs aux aidants,

Extrait campagne des observatoires UCANSS 2022 :

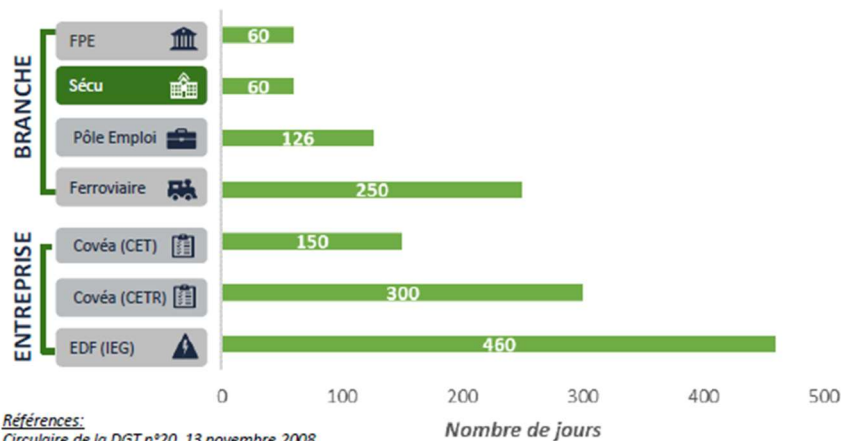
► **Plafond global de stockage des jours du CET**

Seuil maximal légal de jours stockés sur le CET : fixé à 60 jours pour le secteur public. Le secteur privé n'est pas tenu par cette obligation

► **Plafond global de stockage des jours du CET**

- La Sécurité sociale applique le **plafond global de 60 jours** dans les mêmes conditions que la fonction publique.

Plafond de l'alimentation du CET au total



Pour la CFE CGC, le plafond des 60 jours est limitatif et restrictif. Son alignement au seuil de la fonction publique n'est pas justifié.

Il est de plus incohérent et contradictoire quant à la conclusion d'autres accords nationaux (cf. formation professionnelle, aidants, aménagement de fins de carrières...). En effet, un plafond supérieur à 60 jours de CET permettrait un temps d'absence justifié plus important par exemple pour les salariés aidants ou ceux devant suivre des stages de formation de longue durée... Cela devrait aussi permettre de développer pleinement le recours au compte personnel de formation en vue du développement des compétences des salariés.

A fortiori, il n'y aurait pas d'impacts financiers supplémentaires pour l'employeur, les montants des CET étant déjà provisionnés.

Concernant les modalités de renonciation, nous souhaitons un cadrage national plus précis pour certains motifs (cf. motif pour diminution importante des ressources du ménage) et un droit de renonciation pour les parents d'enfant dont ceux poursuivant des études supérieures.

Enfin, nous rappelons que lors de l'INC du 28 juin 2024, la CFE CGC avait demandé l'application de mesures dérogatoires applicables aux fonctionnaires sur le compte épargne temps, restées malheureusement sans suite.

« La progression maximale du nombre de jours pouvant être inscrits, au titre de l'année 2024, sur un compte épargne-temps au-delà du seuil mentionné à l'article 6-3 du décret du 29 avril 2002 susvisé, **est fixée à vingt jours** # 10 jours.

Par dérogation aux dispositions (...), le plafond global de jours, mentionné à l'article 6-3 du décret du 29 avril 2002 susvisé, pouvant être maintenus sur un compte épargne-temps au terme de l'année 2024 est **fixé à soixante-dix jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours. Les années suivantes, les jours ainsi épargnés excédant le plafond global de jours prévu (...) peuvent être maintenus sur le compte épargne-temps (...).

Les fonctionnaires peuvent ajouter jusqu'à 20 nouveaux jours de congé non pris sur leur compte épargne-temps pour l'année 2024, contre 10 habituellement (arrêté du 22.2.24, JO du 25).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049192796>

→ La CFE CGC demande la transposition immédiate de ces deux mesures en faveur des salariés des organismes locaux de Sécurité sociale. Nous rappelons que ces dispositions sont déjà applicables aux Directeurs généraux des caisses nationales et à la majorité des membres du COMEX de l'UCANSS.

→ Encore une fois, il ne peut pas être appliqué les seules mesures restrictives aux salariés des organismes de sécurité sociale et nullement les mesures favorables notamment financières qui concernent la fonction publique.

▪ Par ailleurs, nous rappelons notre demande du 9 janvier 2004 transmise lors de la réunion de concertation du programme de négociation 2024, à savoir l'inscription au programme des discussions du sujet de **la semaine en 4 jours**. Ceci avec établissement préalable d'un état des lieux au sein du régime général pouvant être suivi par un sondage auprès des salariés et des directions.

▪ Nous avons demandé également l'an dernier de pouvoir porter l'**indemnité de retraite** à 4 mois, ce qui resterait conforme à la moyenne d'autres univers professionnels proches. Cette revalorisation pouvant aussi être un signe de reconnaissance de l'employeur pour les agents concernés.

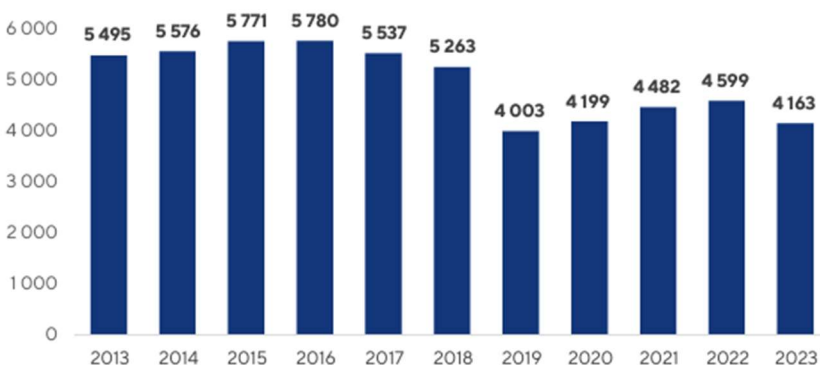
Le nombre de départ en retraite étant stabilisé depuis quelques années voire en diminution.

Extrait du Rapport de l'emploi 2024 de l'UCANSS :

C-2. Les départs à la retraite

4 163 départs à la retraite sont dénombrés pour l'année 2023, soit une diminution de 9,5 % par rapport à 2022.

Départs à la retraite



Tel : 01 55 30 13 93 _ Email : securitesocial@cfecgc.fr - IDCC 218

<https://securitesociale-cfecgc.org/>

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT CGC