



Pour garder son emploi, peut-on tout accepter ?

CLASSIFICATION

LA LOI DU MARCHÉ

Comme vous pouvez le lire dans nos déclarations à l'UCANSS ou dans nos articles sur la classification, le SNFOCOS continue de **défendre les cadres**, tous les cadres, de la Sécurité sociale dont nous estimons qu'ils sont mis à mal dans le projet de l'employeur.

Notre cheval de bataille reste le **déclassement des cadres** car vous l'avez bien compris, de nombreux cadres sont encore **menacés d'être rétrogradés** de plusieurs niveaux et de se retrouver classés en D voire en C de la grille des employés.

S'agissant de la revendication légitime des **inspecteurs** d'être reclassés au **niveau G** conformément à leur niveau actuel, le directeur de l'UCANSS a indiqué qu'il allait regarder les éléments très précis que le SNFOCOS venait de lui communiquer dans sa déclaration.

Pour tous les autres cas soulevés par le SNFOCOS dans ses articles et sa déclaration, l'UCANSS va également nous apporter des réponses que nous ne manquerons pas de vous communiquer, car de **nombreux métiers** sont concernés. Nous avons aussi demandé à l'employeur qu'il fournisse le nombre de salariés que son projet prévoit de **déclasser**. Nous le répétons à l'employeur et à tous nos collègues,

le SNFOCOS ne laissera pas l'employeur décider seul qui est cadre et qui ne l'est pas et nous demandons que chaque personne qui était cadre dans notre classification conserve son statut ainsi que **ses droits et accessoires** dans une future classification.

S'agissant des **emplois repères en UGECAM** nous avons eu la surprise d'apprendre qu'une nouvelle méthodologie avait guidé l'employeur dans le repositionnement des emplois dans sa nouvelle grille : **la loi du marché !**

COTISATIONS ORDINALES : UNE VICTOIRE DU SNFOCOS

C'était une revendication du SNFOCOS, c'est maintenant un droit acquis pour nos collègues : **la CNAM vient d'accepter la prise en charge des cotisations ordinales pour les professions médicales** exerçant en établissement de la Sécurité sociale. Ainsi les médecins ou les infirmier-e-s et toute autre profession cotisant à un ordre professionnel verra sa cotisation prise en charge par la caisse nationale. Seule condition : exercer à temps plein dans un établissement de la Sécurité sociale et avoir un an d'ancienneté.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Classification - La loi du marché

Pages 2 à 6 :

Classification

Déclaration préalable du SNFOCOS à la RPN du 11 février 2020

Déclaration préalable des inspecteurs ACERC à la RPN du 11 février 2020

De l'emploi repère à la perte de repères

Pages 6 à 9 :

Agents de Direction

Note à l'attention du Secrétariat d'Etat en charge de la réforme des retraites

Compte rendu de la rencontre de l'intersyndicale des ADD avec le Directeur du Cabinet du Secrétaire d'Etat chargé des Retraites

Page 9 :

Jurisprudence

La sanction injustifiée pour des faits commis dans l'exercice d'un mandat est discriminatoire

Page 10 : Agenda et bulletin d'adhésion

C'est en effet le plus naturellement du monde que les représentants de la direction du groupe UGECAM ont indiqué qu'ils ont **sous-classé** des métiers selon que ceux-ci étaient « **en tension** » ou pas sur le **marché du travail**. Argument évidemment **scandaleux sur le plan moral** mais aussi d'un point de vue professionnel puisque la notation des emplois telle qu'elle nous avait été présentée est totalement dévoyée. **Une véritable faute de l'employeur.**

De surcroît ça n'empêche pas l'employeur malgré sa fameuse règle du marché de **baisser le niveau d'embauche** de certaines professions qui sont malgré tout en tension puisque le niveau des **médecins** qui était de 605 passe désormais à 590 dans la nouvelle classification alors que les établissements n'arrivent déjà plus à les recruter.

Les **masseurs-kinésithérapeutes** passent eux du coefficient 321 à 290 ce qui semble indiquer que leur métier n'est pas en tension ! Chacun appréciera comment son métier est valorisé dans la nouvelle grille de l'employeur. L'argument est d'autant moins défendable que cette fameuse offre et demande a bien souvent des particularités locales et géographiques. Qui sait si l'employeur ne nous proposera pas demain un coefficient différent selon que l'on exerce dans le Nord ou le Sud de la France !

L'employeur n'est pas une ineptie près quand il s'agit de **faire des économies** car s'agissant particulièrement des UGECAM c'est bien de cela dont il s'agit. La classification est guidée par le souci d'économie et le budget contraint des UGECAM.

Eric Gautron, Secrétaire National en charge de l'Encadrement



CLASSIFICATION

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS À LA RPN DU 11 FÉVRIER 2020

Monsieur le Directeur,

Nos collègues cadres oscillent entre frustration et colère depuis plusieurs semaines et les éléments portés à leur connaissance à l'occasion de la précédente RPN renforcent cela.

Lors des RPN et des groupes de travail, nous vous avons alerté, vous et les caisses nationales. Avec crédulité, nous pensions que la période de consolidation de près de 2 mois allait faire émerger des propositions plus acceptables. **Le compte n'y est pas !**

Nous profitons de cette déclaration préalable pour vous alerter de nouveau.

D'abord, nous vous confirmons que les **inspecteurs** du recouvrement et les **juristes** ne sont pas satisfaits du sort qui leur est réservé tant ils se sentent déconsidérés par les positionnements initiés par leurs employeurs.

Ensuite, un examen approfondi des situations remontées depuis les organismes locaux a permis d'identifier une série de métiers positionnés sur des **niveaux 5A** et plus mais dont les codes emploi (quand

leur fiche de poste ou référentiel métier en fait apparaître) les placent potentiellement sur un **niveau C**.

Pour l'essentiel, il s'agit de métiers de « chargé de... » parmi lesquels :

- des chargés des opérations comptables et financières (code 100120 00) et des conseillers techniques en comptabilité (100106 00). Iront-ils sur un niveau C avec les comptables ? En niveau D avec les référents techniques en comptabilité ?
- des chargés d'études juridiques spécialisées (080102 01). Iront-ils en C avec les conseillers juridiques ? En E avec les audenciers ?
- des chargés des relations sociales (120103 00). Iront-ils en C avec les gestionnaires administratifs des RH ? en D avec les référents techniques administration des RH ?

Mais nous sommes également alertés par des chargés d'études socio-économiques, des chargés de mission DFAJC, des contrôleurs de gestion RH, des conseillers en développement du SMI, et même des fondés de pouvoir.

Enfin, lors de la dernière RPN, vous avez indiqué qu'un traitement particulier serait réservé aux **atypiques**. Si les métiers que nous avons précédemment cités semblent relever de ce cas de figure, que dire des **1475 salariés** qui, d'après vos données, relèvent du métier « **gestionnaire des achats** » mais qui ont la particularité d'être actuellement classés du niveau 1 au niveau 9 de la grille

des employés et cadres, du niveau I B au niveau IX A de la grille des informaticiens, et au niveau 4 E de la grille des établissements ?

En fouillant, nous avons ainsi trouvé que parmi eux, il existe des « assistants contrat / marché » classés niveau 4 et des « gestionnaires contrats et marchés » classés niveau 5A et plus, ces derniers bénéficiant souvent d'un master en droit.

Monsieur le Directeur, c'est désormais un enjeu de paix sociale que le projet de classification doit appréhender.

Lors de la précédente RPN, nous avons explicité notre feuille de route : **un salarié qui bénéficie actuellement d'un niveau de cadre (à partir du niveau 5A donc) doit conserver son statut de cadre et ses accessoires** (notamment l'éligibilité aux 12 points de compétence, comme les autres cadres intermédiaires, et l'assujettissement aux cotisations attachées au statut de cadre, la prévoyance et l'APEC en premier lieu). **Nous maintenons fermement cette position !**

Cette feuille de route devrait être un dogme puisque nous en trouvons des retranscriptions dans des accords de classification négociés dans d'autres secteurs, d'autres branches. La nouvelle classification de la branche de la formation professionnelle, introduite dans un accord de 2017, dispose ainsi que :

- « [...] les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois

prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi. »

- « le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé). »

Nous vous demandons donc de revoir votre copie avec les Caisses nationales en associant les organisations syndicales à une négociation loyale et ouverte, notamment au niveau temporel.

Le SNFOCOS continuera son combat et restera le syndicat de défense des cadres autour de la table des négociateurs à l'UCANSS.

La délégation du SNFOCOS



Le SNFOCOS conteste, avec fermeté, les propositions de l'employeur prises à l'égard de l'emploi-repère de l'Inspecteur du Recouvrement.

D'abord, le SNFOCOS constate avec stupéfaction le déclassement de l'emploi-repère de l'Inspecteur du Recouvrement au Niveau F du projet de la nouvelle

classification. Pour rappel, lors de la RPN du 28 mai 2019, cette profession était positionnée au Niveau G avec un coefficient de base égal à 370 points.

La mesure initiale de 2019 avait pour mérite de redonner de l'attractivité au métier d'Inspecteur qui rencontre de moins en moins de candidats lors des procédures de recrutement. Or, c'est le système de

cotation retenu qui ferait basculer les Inspecteurs vers le niveau inférieur. En effet, pour atteindre le niveau G, il aurait fallu 22 points et l'emploi-repère ne comptabilise qu'un total de 21 points.

Pour 1 point, la profession est rétrogradée au niveau inférieur. Or sur le dernier critère de cotation (animation et management), force est de constater que l'employeur n'a aucune connaissance du métier. En effet, tous les inspecteurs accomplissent des actions pédagogiques au sein des équipes de Contrôle. Ne citons que les formations en cascade pour réduire les coûts de formation ou encore la désignation de référents sur les différents thèmes législatifs et réglementaires pour transmettre le savoir ou le

CLASSIFICATION

DÉCLARATION PRÉALABLE DES INSPECTEURS ACERC À LA RPN DU 11 FÉVRIER 2020

tutorat. Une note de 3/6 au lieu de 2/6 sur ce critère ne serait pas usurpée, soit un total de 22/30 (niveau G).

De même, concernant l'autonomie les inspecteurs sont notés 4/6. Il serait cohérent que les inspecteurs soient notés 5/6 au vu de leurs autonomies dans l'organisation de la réalisation de leurs missions.

Enfin, les parcours professionnels prévus du protocole d'accord du 27 février 2009, même si le taux de 75% n'était plus atteint depuis plusieurs années, disparaissent totalement. Il n'existe plus de Validation de la Maîtrise de la Fonction.

Or, l'employeur ne peut ignorer que le Niveau F équivaut à l'ancien Niveau 6. Et, en ce qui concerne les inspecteurs Niveau 7, après avoir bénéficié d'un changement de niveau les amenant à un coefficient de base de 360, cette évolution devient sans objet puisque dans le nouveau schéma proposé, ils sont rétrogradés dans un niveau ayant pour coefficient de base 321.

Il ressort de cette rétrogradation que le nouveau dispositif supprime la reconnaissance des salariés Niveau 7. En effet, si nous prenons, par exemple, deux Inspecteurs avec 13 ans d'ancienneté, le premier ayant eu 3 fois des points de compétence, le second ayant eu 2 fois des points de compétence et ayant obtenu le niveau 7 par le biais de la VMF. Demain, ils seront positionnés au même palier 2 « collaborateurs avec une expérience avérée de l'emploi », retour à la case départ... sans rien toucher évidemment !

Le SNFOCOS demande l'intégration au sein de la classification d'un parcours professionnel pour les Inspecteurs vers les paliers 2, 3 et 4 du Niveau G, afin d'éviter de devoir négocier un nouveau protocole d'accord dans une dizaine d'années avec des Inspecteurs ayant une parfaite maîtrise de la Fonction.

Enfin, en raison de leurs parcours professionnels, nombreux sont ceux qui seront positionnés au dernier palier du niveau F, ils n'auront véritablement plus aucune perspective d'évolution. L'employeur reproduit ici le schéma du protocole d'accord de 2009 dans lequel les Inspecteurs déjà Niveau 7 ont été délaissés. Vous procédez ici à un véritable nivellement vers le bas du métier d'inspecteur !

Selon, la dernière version proposée par l'employeur, le dernier palier franchi, soit le palier 4, ne limite pas le nombre de points de compétences. De ce fait, les Inspecteurs ayant atteint ce palier ne pourront plus bénéficier de la majoration de 3 points délivrée lors du franchissement d'un palier.

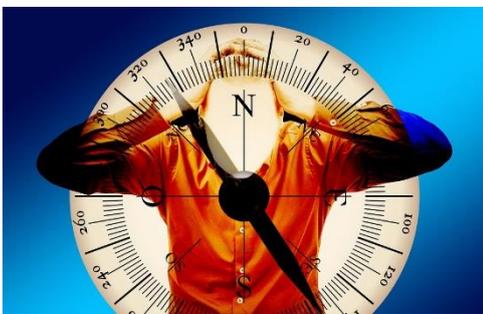
Dans ces conditions, le SNFOCOS demande que le pas de compétence soit porté à 15 points lorsque les salariés ont déjà atteint le palier 4.

Notre Organisation Syndicale considère que les demandes précitées constituent la valorisation de l'expertise inhérente au métier d'Inspecteur du Recouvrement. Cessons de parler de clients pour évoquer les cotisants, de chiffres d'affaires à la place des sommes redressées. Rappelons que l'Inspecteur représente « la vitrine » de L'URSSAF. Il est de plus en plus perçu comme un auditeur social extérieur des entreprises.

Et, si les véritables clients du Recouvrement sont les tiers pour lesquels nous exerçons le recouvrement et le contrôle des cotisations comme les Autorités Organisatrices de Mobilité (AOM), Pôle Emploi, ou encore demain les organismes de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO et nous en oublions, les Inspecteurs du Recouvrement veulent bien que leur expertise soit valorisée par une rémunération fixe décente.

Pour conclure le SNFOCOS ne peut que s'interroger sur la contradiction entre la reconnaissance de l'expertise des Inspecteurs du Recouvrement et les descriptions des niveaux au regard de leur positionnement dans la nouvelle classification. Les emplois niveau F sont décrits comme étant des « *Emplois de premiers niveaux de management ou d'expertise d'un domaine technique, nécessitant l'appréhension d'une complexité en situation d'autonomie dans les missions confiées et dans les relations avec les partenaires* » alors que les emplois niveau G sont décrits comme étant des « *Emplois relevant du management intermédiaire ou d'expertise de plusieurs domaines techniques exigeant un fort degré d'autonomie. Ils supposent la recherche d'optimisation des moyens/de l'organisation et des processus de travail* ».

Dès lors, comment expliquer le positionnement des Inspecteurs au niveau F ? Comment l'employeur peut-il refuser de les considérer comme des salariés ayant plusieurs domaines techniques d'expertise et ayant un fort degré d'autonomie ? Comment l'employeur peut-il les considérer comme relevant du « *premier niveau d'expertise* » ayant une autonomie modérée ? L'employeur connaît-il réellement ce métier pour être en mesure d'élaborer un emploi-repère objectif ? Et que faut-il comprendre ? Les inspecteurs doivent-ils cesser de prendre des positions, de prendre des décisions sur leurs dossiers ? Ne doivent-ils plus être décisionnaires ?



CLASSIFICATION

DE L'EMPLOI REPÈRE À LA PERTE DE REPÈRES

L'UCANSS semble avoir délivré l'essentiel du projet de nouvelle classification porté par le COMEX et c'est inquiétant.

Les emplois repères : la consécration d'une hiérarchie des emplois...

Désormais, nous savons que pour l'employeur, il existe une hiérarchie des emplois :

- Au sommet, les emplois repères. Au sein de cette noble caste, quelques dizaines d'emplois seulement, un parti pris assumé par l'employeur. Pour « apaiser » les organisations syndicales, il a organisé des groupes de travail qui n'en avait que le nom puisqu'il s'est agi de réunions au cours desquelles les caisses nationales ont cherché à justifier le choix des emplois et de la pesée. La mise à l'écart de la CPNEFP interroge sur le rôle réel de cette instance qui avait pourtant déjà travaillé par le passé sur le sujet ;
- Au milieu, nous avons des « sous emplois repères ». Officiellement, l'absence de pratiques communes entre les branches ne permettait pas de les identifier. En fait, ce sont les métiers qui n'ont pas été jugés suffisamment nobles pour être repérés, mais pour lesquels il n'est pas envisageable de laisser la main aux directeurs locaux ;
- Au bas de l'échelle, les emplois non repérés laissés à la main des directeurs locaux. Ils vont représenter 20% des emplois que l'UCANSS ne connaît pas, ou ne veut pas reconnaître puisque l'UCANSS et les Caisses Nationales se sont accordées pour ne pas en faire des emplois repères. Faut-il comprendre que les chargés de mission, les chargés d'études ou les fondés de pouvoir sont des métiers inconnus ?

Illustration avec les métiers dits d'analyse et de conseil juridique :

- Les emplois nobles sont ceux de conseiller juridique (605 salariés) et d'audier (275

salariés). Pour autant, leur positionnement est en soit une déconsidération flagrante et va entretenir la pénurie de juristes au sein de l'institution. Le titulaire d'un Master en droit, occupant un emploi d'audier bénéficie d'une expertise (non négligeable et attestée par un diplôme) et d'une autonomie réelle mais ne mériterait qu'un positionnement au niveau E ?

- Les « sous emplois » sont notamment les rédacteurs juridiques (un rédacteur juridique RCT ne doit-il pas maîtriser la législation civile, pénale et administrative dans le cadre de son activité quotidienne ?) dont l'expertise et les missions sont au moins aussi importantes que celles de certains emplois repérés dans d'autres familles professionnelles
- Les emplois qui, en l'état, semblent laissés à la main des directeurs seraient les chargés d'études juridiques. Il n'est fait état d'eux (pas davantage que des autres « chargés de... ») dans aucun document. Pourtant, ils existent dans les caisses, sont sur des niveaux 5 à 7 le plus souvent. Seront-ils rapprochés de la caste des audiers dès lors que leur activité s'en rapproche bien souvent? Seront-ils positionnés entre les conseillers juridiques et les audiers ?

Que de complexification pour une réforme se voulant simplificatrice (ce qui n'est pas sans rappeler un autre sujet d'actualité).

...et l'émergence d'une perte de repères !

Avec le projet de nouvelle classification, le sentiment de dévalorisation va se généraliser. Il est déjà présent chez les cadres, dont un grand nombre s'estime déconsidéré, quand ce n'est pas déclassé !

Plus avant, certains évoquant déjà un ressenti inquiétant : méfiance, perte de sens, perte de repère...Ce sont des signaux d'alerte à prendre au

sérieux car ils renvoient vers l'existence de risques psycho sociaux !

Ces signaux étaient déjà présents parmi le personnel du RSI lorsqu'il a fallu le repositionner dans nos organismes, ils le sont d'autant plus dans le contexte « politique » que nous connaissons :

- Succession « d'absorptions » de personnels issus d'autres régimes ces dernières années
- Menace sur la branche vieillesse dans le cadre de la réforme des retraites
- Incertitude sur le devenir du personnel des CARSAT, dont certains viennent tout juste d'y être affectés en provenance du RSI...

Aux managers d'être plein d'inventivité et de

pédagogie pour gérer, demain, au sein d'une même équipe des agents dont les emplois auront été repérés totalement, à moitié ou pas du tout. La marguerite risque d'être plus compliquée à effeuiller.

La négociation de cette nouvelle classification, effectuée à marche forcée, n'est pas satisfaisante sur le fond et sur la forme ! Le personnel mérite davantage de considération et de reconnaissance, notamment financière et pour cela, le SNFOCOS continuera de revendiquer pour la défense des cadres !

Sabine VAVASSEUR, Secrétaire Nationale en charge de la branche vieillesse et de la branche ATMP

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la formation professionnelle et de l'assistance juridique

AGENTS DE DIRECTION

NOTE À L'ATTENTION DU SECRÉTARIAT D'ÉTAT EN CHARGE DE LA RÉFORME DES RETRAITES

LES ENJEUX DE LA RÉFORME : LE PRISME DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Conformément à l'engagement pris par le Président de la République, dans le cadre d'un programme visant à ériger une protection sociale dite « du XXIème siècle », le gouvernement a déposé un projet de loi instituant un système universel de retraite.

Sans préjuger des positions politiques et/ou syndicales des parties prenantes, notre organisation syndicale (*représentative dans le champ des 3 conventions collectives régissant les personnels des organismes de Sécurité sociale du régime général*) est attachée à un ensemble de valeurs républicaines et sociales. La défense de la Sécurité sociale et de son architecture actuelle par branches en est un pilier. La défense du personnel des organismes de Sécurité sociale en est un autre.

Force est de constater que le projet gouvernemental emporte des conséquences significatives sur ces piliers, conséquences très mal accueillies par nos adhérents et, plus largement, par le personnel des organismes de Sécurité sociale, jusqu'aux directeurs des caisses et aux

Le SNFOCOS et son secrétaire Général, Alain Gautron ont accueilli à l'occasion du Bureau National du 11 février : Michel Beaugas, Secrétaire Confédéral en charge des retraites ainsi que Philippe Pihet, Conseiller retraites de la Confédération.



Alain Gautron, participera dès la semaine prochaine avec Michel Beaugas à la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites.

administrateurs des conseils. En témoignent les différentes formes de mobilisations initiées localement dans les CARSAT et nationalement, dont l'association des directeurs de CARSAT et l'intersyndicale des agents de direction.

Le Titre 4 du projet de loi vise à instituer « une organisation et une gouvernance unifiées pour responsabiliser tous les acteurs de la retraite ». Ce sont ses dispositions qui sont ici visées.

Pour comprendre l'accueil reçu, il faut avoir à l'esprit divers éléments de contextes, notamment juridiques.

Selon le projet, un futur article L199-3 du code de la Sécurité sociale disposera notamment que :

« II.- Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de

six mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'organiser :

1° La gouvernance interne de la Caisse nationale de retraite universelle, entre son conseil d'administration, son directeur général, son directeur comptable et financier, une assemblée générale des retraités et un conseil citoyen des retraités, ainsi que les conditions de désignation de ces instances ;

2° Son réseau territorial, composé d'établissements ne disposant pas de la personnalité morale ; [...]

Partant, il apparaît que le projet prévoit de faire disparaître les CARSAT, leurs personnalités morales, leurs conseils d'administration et leurs agents de direction, le tout au profit de services déconcentrés. Ces derniers ne seraient plus administrés par un conseil d'administration paritaire et dirigés par une équipe de direction, mais supervisés par des « chefs de service ».

Or, dans le droit positif, l'article L121-1 du code de la sécurité sociale dispose que :

« Sauf dispositions particulières propres à certains régimes et à certains organismes, le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'organisme. »

Cet article est à rapprocher de l'article L122-1 qui « conditionne » la présence d'un directeur (général) et d'un directeur comptable et financier au bénéfice de la personnalité civile ou de l'autonomie financière.

De nombreux députés, notamment de la majorité, ont ainsi pris le soin de déposer des amendements visant à attribuer la personnalité morale aux établissements.

Cette démarche, si elle devait se concrétiser en étant reprise dans le futur texte, serait un geste apprécié des agents de direction. Toutefois, contrairement à ce que l'exposé des motifs de certains amendements laisse entendre, cette « garantie importante » ne suffit pas pour assurer une gouvernance paritaire à l'échelle locale.

De fait, doter les organismes locaux de la personnalité morale, c'est :

- donner la possibilité à leur Directeur de maîtriser le fonctionnement de son « échelon »,
- lui permettre de prendre des décisions budgétaires en matière de GPEC par exemple, de formations ou d'investissement

- conserver les Institutions représentatives du personnel et in fine permettre le dialogue social au niveau local.

En d'autres termes, la personnalité juridique de l'échelon local permet juste d'avoir un directeur « capable », un directeur de « quasi plein exercice ».

Si l'objectif à atteindre est, comme nous l'espérons, de rassurer le personnel et les organisations syndicales, il convient d'aller plus loin et de reprendre les dispositions des actuels articles L215-2 et suivant du Code de la Sécurité sociale en ce qu'elles consacrent la gouvernance paritaire. Il s'agirait d'indiquer notamment que : « Chaque [établissement local composant le réseau territorial de la CNRU] est administré par un conseil d'administration paritaire [...] ».

En tout état de cause, il ne faut pas oublier les termes de l'actuel article L215-1 dudit code qui délimite le périmètre fonctionnel des CARSAT, cependant qu'il renvoie à un décret la fixation du ressort territorial des CARSAT.

Or, tant que l'article 49 du projet de loi (et plus précisément les alinéas 18 à 25) perdure, l'inquiétude reste de mise au sein des effectifs de la Branche Vieillesse.

En effet, ces alinéas prévoient que le Gouvernement « légifèrera » par ordonnance dans les 6 mois de la promulgation de la loi pour tout ce qui concerne l'organisation de la Caisse nationale de retraite universelle, les compétences de ses instances, le fonctionnement du réseau territorial (actuellement les CARSAT), notamment les règles régissant le personnel et ses modalités de financement.

Il conviendrait donc de s'assurer que l'ordonnance, que prendra le Gouvernement afin notamment d'organiser le réseau territorial et ses conditions de fonctionnement, reprendra les termes actuels, à peine de subir :

- un nouveau maillage territorial source de mobilités géographiques forcées pour les personnels, ce qui a été évité jusqu'à présent lors des évolutions majeures ayant impacté le personnel du régime général. A titre d'exemple, les conséquences de la réforme dite « Justice du XXIème siècle », comme celles de la disparition du Régime Social des Indépendants (RSI) ont bénéficié de garanties fortes au bénéfice des salariés concernés (pas de licenciement, ni de mobilité géographique forcée) ;

- une éviction du bénéfice des dispositions conventionnelles propres aux personnels des organismes de Sécurité sociale. Les salariés des institutions de retraites complémentaires bénéficient de dispositions conventionnelles spécifiques et rien n'est indiqué pour l'instant quant à la convention collective de rattachement du personnel en charge de la retraite universelle : rattachement de l'ensemble des salariés aux conventions collectives régissant les personnels des organismes de Sécurité sociale (comme ce fut le cas lors du transfert du personnel issu du RSI) ? Maintien des conventions existantes (comme c'est le cas au sein des Agences régionales de Santé) ? Négociation d'une nouvelle convention collective propre au

personnel en charge de la retraite universelle (ce qui irait à rebours de la politique de regroupement des branches) ?

- un éloignement de l'accès au service public pour les usagers (à rebours des grandes déclarations sur le rapprochement dudit service public).

Il serait dès lors opportun que le Secrétaire d'Etat en charge des retraites sensibilise, si ce n'est le Gouvernement, du moins les ministres en charge du dossier des retraites à ces problématiques pour soutenir les amendements et faire évoluer le projet de loi.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

AGENTS DE DIRECTION

COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE DE L'INTERSYNDICALE DES AGENTS DE DIRECTION AVEC LE DIRECTEUR DU CABINET DU SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DES RETRAITES



Participaient :

Éric CHAUVET pour le SNPDOS CFTD

Alain GAUTRON pour le SNFOCOS

Bertrand PICARD pour le SNPDOSS CFE-CGC

Lionel VERGNES pour le SNADEOS CFTC

Jean Luc IZARD – Directeur du cabinet du Secrétaire d'Etat chargé des retraites – nous a reçus le lundi 10 Février de 11h à 12 h.

Après un tour de table il a toute suite voulu déminer en précisant que rien ne changeait à court terme pour les CARSAT. Il reviendra à la CNRU de travailler à la

configuration d'un réseau de la retraite universelle pour 2025-2037. Tout en assurant la gestion des retraites actuelles.

Il précise également que des amendements « écrits et portés par le gouvernement » prévoient le rétablissement de la personnalité morale et juridique des établissements locaux, lesquels amendements « écrasent » aussi toute référence à un renvoi vers des ordonnances pour les articles 49 et 50 ainsi que celle ayant trait à la nomination des directeurs des établissements locaux. (Ne relève pas de la loi à ce stade mais le schéma demeure d'une nomination par le DG de la CNRU).

Il confirme que le rétablissement de la personnalité morale pour les établissements locaux implique qu'ils sont dotés d'un Directeur, d'un Conseil d'Administration (il ne cite pas spontanément le Directeur Comptable et Financier mais cela semble aller de soi). Ces organismes de Sécurité Sociale auront en charge le dialogue social local, une instance de médiation locale (CRA modernisée) et l'action sanitaire et sociale.

A nos questionnements sur l'impact de la réforme sur les personnels il confirme qu'ils ne seront pas affectés dans leur rémunération ni au niveau du contrat de travail. Sur ces aspects un groupe de travail - à constituer - réunira la DSS, le cabinet et les organisations syndicales représentatives des personnels au sein de la branche et des IRC. Nous demandons que chaque délégation puisse avoir en son sein un représentant des ADD. J-L. Izard en prend note favorablement.

Sur le devenir des autres composantes des CARSAT - Services Sociaux et Prévention des risques professionnels - rien n'est tranché et cet aspect sera évoqué avec les DG des deux Caisses Nationales actuellement concernées. Réflexion à avoir sur l'approche de l'individu. En clair le risque pourrait être porté par la Retraite ou par la Maladie...

Monsieur IZARD rappelle que la CNAV constituera « l'épine dorsale du nouveau système » mais ce n'est pas elle qui va absorber les autres compte tenu des effectifs (cf. ARGIC – ARCCO mais aussi la CDC, les GPS,

les retraités de l'Etat et les autres caisses (ferroviaire, CARMF, CNRACL...)).

Sur « le schéma futur », on s'oriente sur un modèle inspiré des liens actuels CNAM/CPAM.

Cet article a fait l'objet d'une parution dans une Lettre de la Michodière Spéciale Agents de Direction le 11 février 2020



La CNRU sera un organisme de Sécurité Sociale et à l'horizon 2025-2037 tous les recrutements devraient se faire sous Conventions Collectives Nationales UCANSS sauf fonctionnaires détachés comme aujourd'hui. Pour Monsieur IZARD il faut éviter de négocier une nouvelle convention collective ce qui permettra aussi de maintenir des passerelles entre les différentes branches de la Sécurité Sociale.

Nous évoquons également les risques d'étatisation, de démantèlement des autres branches Famille et Recouvrement. Notre interlocuteur considère « que diriger une caisse est un métier » et cite la liste d'aptitude et l'EN3S. Sur le recouvrement il admet que le risque existe car cela reste une demande récurrente de la DGFIP à laquelle les Ministères sociaux s'opposent régulièrement considérant que le recouvrement des cotisations sociales doit rester de la compétence des URSSAF.

Pour conclure nous avons eu une écoute attentive de la part d'un interlocuteur, pragmatique, conscient que tout n'est pas réglé et renvoyant - avec une forme d'humilité - au travail à conduire au niveau de la future direction de la CNRU et des réseaux actuels de la retraite de base et complémentaire.



JURISPRUDENCE

LA SANCTION INJUSTIFIÉE POUR DES FAITS COMMIS DANS L'EXERCICE D'UN MANDAT EST DISCRIMINATOIRE

Sauf abus, le représentant du personnel ne peut pas être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail. Une sanction se rattachant aux fonctions représentatives est discriminatoire et doit être annulée.

Dans l'exercice de son mandat, le représentant du personnel ne se trouve pas dans un lien de subordination avec l'employeur. En conséquence, son comportement ne peut pas justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire, sauf à

prouver un manquement de l'intéressé aux obligations découlant de son contrat de travail (voir, par exemple, Cass. soc. 2-7-2015 n° 14-15.829 F-D) ou un abus dans l'exercice du mandat (voir récemment Cass. soc. 23-10-2019 n° 17-28.429 F-D).

À défaut d'une telle preuve, la sanction infligée au représentant du personnel est discriminatoire, car elle se rattache à l'exercice du mandat, et doit donc être annulée.

C'est ce que rappelle [la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt du 11 décembre 2019](#). L'employeur avait infligé un avertissement à un salarié ayant pris la parole au cours d'une réunion commerciale pour prendre la **défense d'une collègue devant des clients**, cette dernière ayant elle-même été sanctionnée par la direction en raison d'un différend avec un client. Il soutenait que le salarié se trouvait dans l'exécution de son contrat de travail au moment où il avait pris la parole, tandis que l'intéressé faisait valoir qu'il s'était exprimé en qualité de représentant du personnel. Les juges du fond, appréciant souverainement les faits de l'espèce, avaient donné raison au salarié et avaient estimé que celui-ci n'avait pas commis d'abus dans l'exercice de son mandat. La Cour de cassation approuve leur décision : la sanction, discriminatoire, était nulle et l'employeur a été condamné à indemniser le représentant du personnel de son préjudice.

[Laurence MECHIN, Editions Francis Lefebvre](#)

AGENDA

25 février :
RPN Aide aux aidants familiaux

3 mars :
RPN Classification des
employés et des cadres

24 mars :
RPN CCN des praticiens
conseils

30 mars :
Journée DRIF

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

J'ADHÈRE AU SYNDICAT SNFOCOS :

DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET : SNFOCOS.ORG

PAR COURRIER EN RENVOYANT LE COUPON CI-DESSOUS :

SNFOCOS, 2 RUE DE LA MICHODIERE 75002 PARIS

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

ORGANISME :

EMPLOI ET NIVEAU :

ADRESSE EMAIL :

TÉLÉPHONE :