

Union Fédérale SUD Protection sociale

5ème Congrès

03 & 04 Juin 2015 à Châteauroux

5

Résolution d'action revendicative

Introduction

10

Notre résolution de congrès s'inscrit pleinement dans les orientations de Solidaires validées lors du congrès de Dunkerque en Juin 2014.

Nous reprenons les analyses de Solidaires concernant la situation politique et économique générale qui n'a pas fondamentalement changé depuis 1 an.

15

Lors du dernier congrès de notre fédération, Hollande venait tout juste d'être élu.

Depuis 3 ans, il a perpétué la même politique que ses prédécesseurs, celle de l'austérité.

20

Le candidat qui s'était déclaré l'ennemi de la finance a montré très rapidement que lui aussi en était un ami fidèle.

25

Le déroulement de sa politique est remarquablement rectiligne : des premières semaines (ratification du traité européen, hausse de la TVA, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) aux dernières en date (intermittents, pénibilité), en passant par l'abandon de la réforme fiscale tant attendue, l'inconcevable succession de reniements et d'attaques contre les salariés s'est égrenée avec une constance révoltante.

30

Ce qui est tout aussi constant, c'est la crise économique qui frappe l'Europe, et les politiques mises en place conjointement par les gouvernements européens, la commission européenne, la banque centrale européenne et le FMI.

35

La situation que vivent les peuples européens est particulièrement catastrophique. Le traité européen sur la stabilité et la gouvernance, que les gouvernements européens ont signé, impose une régression sociale sans précédent depuis la seconde guerre mondiale. Elle touche progressivement tous les pays et remet en cause toutes les politiques sociales et les systèmes de défense des classes populaires.

40

Ce traité vise à faire payer la crise aux peuples européens et à les déposséder de leurs prérogatives citoyennes et démocratiques en soumettant les politiques des états aux diktats des autorités européennes et des marchés.

45

C'est dans ce cadre que le 08 juillet 2013, les Etats-Unis et l'Union Européenne ont ouvert des négociations en vue d'aboutir à la signature d'un traité de libre-échange dont le but est d'instaurer un grand marché transatlantique dans lequel toutes les réglementations liées au commerce seraient uniformisées. (TAFTA).

50 Aucune consultation des peuples n'a eu lieu sur l'opportunité de débiter ces négociations. Au contraire, les citoyens sont tenus à l'écart de discussions se déroulant dans la plus stricte confidentialité entre une poignée de négociateurs, experts non élus et lobbyistes invités.

55 Si le cas de la Grèce est le plus grave, la situation des autres pays est loin d'être brillante.

60 Dans plusieurs pays européens, des mouvements sociaux, grèves générales ont une dimension inédite ces dernières années. Un front syndical uni s'est renforcé, en Grèce et en Espagne, mais aussi ailleurs, (Allemagne, Belgique), des expériences de solidarité et d'autogestion se sont développées (TV en Grèce, dispensaires, pharmacies sociales...).

Le contexte général en Europe est donc en train de changer même si les forces conservatrices sont largement majoritaires.

65 Il est donc intéressant de voir que l'arrivée au gouvernement de Syriza en Grèce a déclenché un vent de panique en Europe et particulièrement à la BCE, et a permis d'entendre enfin des positionnements politiques qui remettent en cause les politiques européennes, ce qui n'était quasiment pas le cas avant les élections grecques.

70 En France, l'austérité pèse de plus en plus lourdement sur les citoyens. Les attaques du MEDEF, sont de plus en plus fortes. Après le gouvernement Ayrault, le gouvernement Valls en place depuis mars 2014 sert au patronat une politique au service des capitalistes qui en veulent toujours plus. Les mauvais chiffres de la dette, de la croissance, de la sécu, du chômage sont prétextes à des économies sans contrepartie :
75 Pacte de responsabilité, Crédit Impôt compétitivité Emploi (CICE).

80 Alors que le MEDEF fait démagogiquement miroiter un million d'emplois à horizon indéterminé si les pouvoirs publics lui laissaient les mains libres, il refuse concrètement tout engagement précis et quantitatif en matière de créations de postes en contrepartie des cadeaux qui lui sont accordés par le gouvernement, tandis que la barre du chômage a passé la barre des 10% au dernier trimestre 2014.

Près de 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté, les mal-logés et les sans abris ne cessent d'augmenter...

85 Face à cette situation, il n'y a pas eu ces trois dernières années de mobilisations à la hauteur des enjeux. Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'en France, on est face à une inertie des centrales syndicales, en terme de mobilisation.

90 La loi Macron, passée en force par le 49.3 montre que le gouvernement n'a pas l'intention de s'embarrasser du débat démocratique pour continuer sa politique de casse du droit du travail.

95 La « modernisation » du dialogue social n'est pas passée chez les « partenaires sociaux », sur la fusion des IRP mais le gouvernement ne recule pas, il renvoie à plus tard (projet de loi ou réouverture de négociations).

La remise en cause de la protection sociale solidaire issue de 1945 est aussi à l'oeuvre : attaques contre le service public de santé (loi Santé de Marisol Touraine (MST)), transfert vers les complémentaires santé de pans entiers de l'assurance maladie, TVA sociale qui ne dit pas son nom avec le Pacte de Responsabilité.

100 Nos professions nous placent au cœur de cette problématique de défense des services publics et de défense d'une protection sociale solidaire de haut niveau. Nous devons exercer une action syndicale qui combine en interne la défense de nos salariés tout en défendant nos services publics.

105 Les négociations UCANSS :

L'UCANSS se retranche de plus en plus derrière la tutelle, ce qui conduit à toujours réduire les droits et avantages des salariés.

110 Quand il s'agit de répondre aux revendications du personnel comme sur les salaires, il n'y a plus personne.

Ces dernières années, les organisations syndicales dites représentatives ont suivi assidûment les RPN sur les salaires, et de report en report, celles sur la négociation de la classification, heureusement non signée par aucune OS vu l'indigence des propositions. Pourquoi ne pas avoir mobilisé le personnel au moment où se déroulaient les « négociations » ? Nous avons posé la question, en 2014 à la fédé CGT, la plus proche de nos positions. Celle-ci ne nous a pas répondu.

120 SUD Protection sociale réitère sa revendication d'un rattrapage du pouvoir d'achat par l'attribution de 60 points pour tous les agents et cadres.

La souffrance au travail de plus en plus omniprésente :

125 Les baisses successives d'effectifs dans les organismes de sécurité sociale ont pour conséquences une constante augmentation de la charge de travail. Les directions réduisent le personnel en anticipant les gains de productivité apportés par les outils.

130 Productivité et rentabilité, deux notions propres à une politique de profits qui ne devraient pas être repris dans le service public.

Hélas ! toutes les organisations vont dans ce sens : les outils pour gagner en productivité, la dématérialisation, les baisses d'effectifs, « la culture du résultat et de la performance » avec la mise en concurrence du personnel (points de compétence, primes de résultats et d'intéressement) et les pressions sur les agents pour augmenter la productivité individuelle et collective.

140 Pour atteindre ces objectifs, les logiciels de contrôle et de surveillance se multiplient et on assiste à une industrialisation croissante du travail. Les agents ne sont plus en mesure d'effectuer correctement leur mission. Ces tensions, ces pressions ne peuvent que générer pour beaucoup de nos collègues une réelle souffrance. Partout, les services sont au bord de l'explosion.

145 Dans ce contexte, le harcèlement au travail et les méthodes de « management » brutales se développent. Les licenciements, autrefois exceptionnels sont banalisés, comme le licenciement pour insuffisance professionnelle ou l'interruption des CDI avant titularisation... La répression est aussi en augmentation.

150 Face à cela, les directions se couvrent en multipliant les plans d'actions bidons sensés lutter contre les « risques psychosociaux ». Ce terme a été inventé par le patronat, alors que pour nous il s'agit de risques organisationnels créés par les directions.

La montée de la précarisation du travail :

- 155 Autre conséquence directe du manque d'effectif dans toute l'institution, les organismes emploient de plus en plus d'agents en contrats précaires (exemple, à la CPAM : taux constant de 4% de CDD, en moyenne de 3 mois, intérimaires, contrats en alternance, qui ne se concluent pas, le plus souvent, par un CDI).
- 160 La nouvelle tendance va même jusqu'au développement du recours à des stagiaires sous-payés, et même de la sous-traitance comme dans les pires entreprises du secteur privé !
- 165 Le protocole d'accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle signé au niveau national le 03 septembre 2010 va tout à fait dans ce sens, puisqu'il a remis en cause la titularisation obligatoire des agents au bout de 6 mois d'ancienneté, facilitant par la même la multiplication des CDD.

170 **La branche famille**

• Présentation

- 175 La branche famille a pour mission d'aider les familles dans leur vie quotidienne à travers le versement des prestations familiales légales et sa politique d'action sociale. Pourtant de plus en plus, les caisses d'allocations familiales (CAF) se tournent vers d'autres missions et ce, à la demande de l'Etat.

- 180 Ainsi on pourrait citer entre autre l'APL (l'aide personnalisée au logement), l'AAH (allocation aux adultes handicapés), le RSA qui a remplacé en juin 2009 l'API (Aide Parent Isolé) & le RMI/RMA (revenu minimum d'insertion ou d'activité).

- 185 La branche famille regroupe la CNAF (Caisse Nationale d'Allocations Familiales), 101 (depuis la départementalisation en 2011), 7 centres régionaux de traitement informatique (CERTI), 6 Centres Nationaux d'Etude et Développements Informatiques (CNEDI) des fédérations de caisses, des pôles régionaux mutualisés...

Dans son ensemble, elle déclare employer 32 700 salariés en CDI (*)

- 190 Quelques éléments chiffrés (*) :

- Nombre d'allocataires d'au moins une prestation : 11,7 millions
Nombre de personnes couvertes : 31 millions
Total des prestations versées par les Caf : 82,4 milliards d'euros,
195 dont dépenses du Fonds national d'action sociale : 4,7 milliards d'euros
Nombre d'appels téléphoniques traités par les agents : 17,2 millions
Nombre de courriers arrivés : 83,8 millions
Nombre de pièces arrivées : 144 millions
Nombre de personnes reçues à l'accueil : 17,1 millions
200 Nombre de visites sur le site caf.fr : 215 millions
Nombre de places en accueil collectif (crèches, haltes-garderies...) : 384 000
Nombre d'exemplaires papier de "Vies de famille" diffusés : 30,5 millions

(*) source rapport activité 2013 de la CNAF)

205 • Le financement

- Concernant le Fonds National d'Action Sociale (FNAS), s'il augmente chaque année, il reste bien en dessous des besoins.

210 En 2012 nous écrivions : *“cette politique se traduira, sans le moindre doute, par une diminution du nombre de travailleurs sociaux des CAF”*.

En 2015 nous pouvons l'écrire : cette politique s'est traduite par une diminution du nombre de travailleurs sociaux.

215

- Le Financement National de la Gestion Administrative (FNGA) est dédié au personnel, au fonctionnement et aux investissements.

220 Sous couvert d'austérité, les budgets concernés, rebaptisés “contraintes budgétaires” présent lourdement sur l'activité globale des CAFs.

L'ensemble de ces “contraintes budgétaires” impacte notamment la masse salariale des caisses...

225 Pour couronner le tout, après le crédit d'impôts accordés aux entreprises pour la compétitivité et l'emploi début 2013, le pacte de responsabilité consacre un cadeau supplémentaire aux patrons. Au total, ce sont 32 milliards d'euros par an d'économie (dans quelle période ?) sur qui leur sont accordés sous forme notamment d'une baisse des cotisations familiales.

230

En janvier 2014, Hollande promettait la fin des cotisations familiales pour les entreprises et les travailleurs indépendants.

Ces cotisations représentaient 62% des recettes de la branche famille en 2014.

235 Ce manque de recette pour la branche famille aura des répercussions sur le volume et le niveau des prestations accordées aux allocataires, sur la politique de l'action sociale et sur la politique menée envers les salarié-es des organismes et notamment en matière salariale.

240

• Les politiques

245 L'action sociale et familiale est décentralisée mais très encadrée. Ses priorités sont déclinées, au niveau local, dans un schéma directeur qui n'est qu'une transposition des conventions d'objectifs et de gestion (COG) signées entre l'état et la CNAF qui fixent les grandes orientations au plan national.

• La COG 2013-2017

250

Celle-ci a été signée le 16 juillet 2013 entre l'État et la Cnaf.

Elle a été votée par le conseil d'administration, seules la CGT et FO ont voté contre !!!

255 Elle s'inscrit dans les logiques de celles qui ont précédé, réellement impulsée par le gouvernement elle ne fait que décliner une politique : celle de l'austérité.

Ce qu'énonce la CNAF :

260 La Cog 2013-2017 fixe trois ambitions majeures :

1) Le développement volontariste de services aux familles, notamment dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants, du soutien à la parentalité, d'une offre enfance-jeunesse.

265 2) l'apport d'une réponse globale aux besoins des allocataires, le renforcement de l'accès aux droits et la simplification des démarches

3) La maîtrise de la charge de travail des Caf pour améliorer le service rendu aux allocataires.

270 La première ambition passe notamment par la création – sur la durée de la Cog – de 100000 solutions d'accueil collectif de la petite enfance et de 100 000 solutions d'accueil individuel.

275 Dans ce cadre, la Cog confie à la Cnaf une mission de réduction des inégalités entre les territoires, en termes géographique comme social.

Les aides à la création de places seront complétées par un doublement des crédits de soutien à la parentalité, et par le renforcement des actions en faveur de l'enfance et de la jeunesse.

280 La seconde ambition se traduira par une simplification et une meilleure lisibilité de certaines prestations, ainsi que par un allègement des pièces justificatives et un développement de la dématérialisation.

285 Ce second axe de la Cog prévoit également d'améliorer le paiement « à bon droit » (prévention des indus et lutte contre la fraude), mais aussi l'accès aux droits des publics défavorisés.

Grâce à des partenariats avec les autres acteurs locaux, la branche Famille organisera 100 000 rendez-vous des droits.

290 Des parcours spécifiques seront par ailleurs organisés pour accompagner les familles fragilisées par un événement de la vie.

295 La troisième ambition suppose un accroissement de la capacité de production des Caf, ainsi qu'une optimisation du fonctionnement et du pilotage du réseau. Dans un premier temps, 700 salariés – dont 500 emplois d'avenir – renforceront à cette fin les moyens de la Branche.

300 Dans un second temps – et après un audit des inspections générales des affaires sociales et des finances sur l'état des moyens et des besoins –, il est prévu de restituer 1 000 emplois grâce aux gains de productivité dégagés par les mutualisations, la simplification et la dématérialisation.

La réalité – Les conséquences

305 Au delà des mots, des lignes, des paragraphes qui forment le contenu de ce document, au bout de 2 ans et demi de mise en place de certaines mesures dans les CAF, **mais là, de manière concrète**, on peut déjà décoder les réalités de situations.

310 Pour cela, nous rappellerons déjà le contexte avant cette COG.

En 2012, les CAFs étaient au bord de l'implosion, à cela plusieurs raisons :

- Des retards structurels, persistants dans la gestion des dossiers,
- Des stocks de pièces en retard au niveau de la numérisation comme jamais,
- 315 – Des délais d'attente aux accueils des différents organismes,
- Des périodes ou des jours de fermetures d'accueils aux allocataires décidées dans certaines CAFs pour tenter de combler le retard dans la gestion des dossiers.

320 A cela, une raison essentielle, le manque de personnel pour faire face à une surcharge et un accroissement d'activité lié, notamment à la mise en place du RSA dans un contexte économique et social où le nombre d'allocataires concernés n'avait plus rien à voir avec le nombre de bénéficiaires du RMI.

325 Du reste, si 1000 postes renforts avaient bien été prévus au titre de la surcharge de travail lié au RSA au plan national, ceux-ci ont été rendus à la CNAF par l'ensemble des CAF avant la fin de la COG 2012.

La charge de travail elle, est restée, elle s'est même accrue.

330 La réponse apportée par cette nouvelle COG à ce déficit structurel est la suivante :

- embauches de 700 salariés dont 500 emplois avenir,
 - puis restitution de 1000 emplois pour des gains de productivité supposés dégagés dans le cadre des mutualisations, de la dématérialisation et du choc de simplification.
- 335

La situation fin 2012 nécessitait une augmentation des effectifs, la COG 2013/2017 a entériné la suppression de 300 emplois !!!.

340 De surcroît, les 1000 emplois ne seront bien sûr pas rendus au soir du 31/12/2017 mais le seront progressivement au cours des 5 années de la COG (les premiers l'ont donc été dès la fin d'année 2013).

Dans le même temps, les gains de productivité énoncés dans la COG n'ont bien sûr pas été réalisés en corrélation avec les diminutions d'emplois.

345 Pas étonnant dans ces conditions que la dégradation des services rendus aux allocataires soit toujours d'actualité dans les CAF.

L'action sociale

350 La COG 2013 – 2017 a acté la création de 275.000 places d'accueil pour les jeunes enfants récemment promises par le gouvernement.

Pour cela, les ressources du Fonds national d'action sociale (Fnas), qui finance les crèches, les centres de loisirs et d'autres actions en faveur des jeunes, doivent augmenter de 7,5 % par an, passant de 4,6 milliards d'euros à 6,7 milliards en 2017.

355

Cela devrait permettre de financer les 200.000 nouvelles solutions d'accueil pour les 0-3 ans (en établissements collectifs et via des assistantes maternelles), ainsi que 75.000 nouvelles places à l'école maternelle.

360 Cette nouvelle convention est censée développer une politique permettant « aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle ».

Mais dès la signature de cette COG, les collectivités locales, qui cofinancent avec les Caisses d'allocation familiales (CAF) la construction des crèches, ont prévenu que leurs marges de manœuvre étaient extrêmement réduites et qu'elles auraient donc des difficultés à accompagner cette politique.

365 L'évolution du Fnas devait parallèlement permettre de financer la réforme des rythmes scolaires et la prise en charge des enfants lors des temps libérés dans la journée avec, à partir de 2015, un budget annuel de 250 millions d'euros.

370 Cette enveloppe est largement insuffisante, il est déjà à craindre que les communes soient amenées en fin d'année à faire payer les familles pour assurer la poursuite des activités.

Encore une fois, il y a beaucoup d'effets d'annonce et très peu de réalisations concrètes.

375 Les moyens budgétaires alloués ne sont pas suffisants pour conduire une politique d'action sociale à la hauteur des missions qui sont assignées aux Caisses d'Allocations Familiales.

380 Cette réduction des moyens (la dotation d'action sociale socle) mène à des choix drastiques : cela représente moins d'aides accordées aux familles (aides aux vacances, secours, aide pour l'emploi d'une aide à domicile, etc...).

Dans un contexte de crise et d'explosion de la demande sociale, ce choix politique est un véritable « foutage de gueule ».

385 *Une nouvelle organisation de l'accueil*

La face visible d'un iceberg

390 La COG a prévu l'organisation par la branche Famille de 100 000 rendez-vous des droits.

Le principe "faire connaître aux allocataires les droits auxquels ils peuvent prétendre"

Sa face cachée

395 Dans le même temps, il est proposé dans toutes les CAFs une réorganisation des accueils qui s'articule autour de 4 polarités :

- 1) l'accueil sur flux qui sera appelé à diminuer, celui qui faisait que jusqu'à maintenant les CAFs étaient un service public,
- 2) l'accueil sur rendez-vous à l'initiative des allocataires soit par téléphone, soit par caf.fr,
- 400 3) le rendez-vous des droits à l'initiative de la CAF,
- 4) les espaces numériques animés de façon visible avec tablettes ordinateurs.

405 Cette recomposition du service de l'accueil va à l'encontre du service public notamment auprès des personnes les plus fragiles.

D'un côté on instaure le dispositif "le rendez vous des droits" qui affiche une volonté des CAF de voir les allocataires potentiels faire valoir leurs droits, de l'autre, les dispositifs concrets d'accueil que sont l'accueil sur rendez-vous et le "multi-service", éloignent certains allocataires...

410 Ce dispositif, lorsqu'il sera mis en place risque de d'accentuer les phénomènes d'exclusion.

A se demander si l'objectif caché de la CNAF n'est pas finalement d'inciter certains allocataires à renoncer à leurs droits.

415 Les Mutualisations

La COG 2013/2017 a prévu un développement sans précédent des mutualisations avec une dimension qui dépasse largement le cadre des départementalisations qui occupaient déjà une place importante dans la COG 2009/2012.

420

Dans cette COG 2013-2017, on distingue trois grands domaines de mutualisation :

425 ♦ Les services nationaux à adhésion obligatoire pour l'ensemble des Caf (achats nationaux, gestion des travailleurs migrants, opérations de masse pour la lecture automatique des données – numérisation - l'éditique, atelier régulation des charges de production, accueil téléphonique, gestion de la paie).

430 ♦ Les mutualisations régionales, dont certaines ont un caractère obligatoire et qui ont vocation à s'inscrire dans le cadre de schémas directeurs régionaux de mutualisation (allocation de soutien familial et recouvrement, allocation vieillesse des parents au foyer, numérisation des documents, organisation des formations, documentation, télé-recouvrement, pilotage du contrôle).

435 ♦ Les expertises exercées dans le cadre des centres de ressources et des Certi sur lesquelles nous ne reviendrons pas ici.

Le choc de simplification

Il se décline par :

440 - l'augmentation des démarches en ligne : 100 % dématérialisée ; télé-procédure pour le RSA, le CLCA.

- la réduction des pièces justificatives en développant les relations avec les partenaires (bailleurs, dgfip, Pôle emploi),

445 - la simplification « apparente » du RSA et de la Paje (Prestation Accueil du Jeune Enfant)

En fait, sous des aspects apparents de simplifications de procédures se cache une volonté : réaliser de nouveaux gains de productivité.

450 Cela induit une complexification accrue dans les démarches pour les allocataires et dans la gestion des dossiers pour les salariés (morcellement dans le traitement des demandes, augmentation dans le nombre de visites à l'accueil, risque accru d'indus, etc.).

455 • Le contexte social depuis 2012

Les conditions de travail ont continué à se dégrader dans presque la totalité des CAF.

460 La politique d'austérité déclinée au niveau de la COG qui impose toujours plus d'économies se traduit par des suppressions de postes, plus de mutualisation, plus d'externalisation.

Depuis des années, les CAFs sont dans des situations explosives. Pour y remédier, il faut absolument mettre en adéquation les moyens et les charges.

465 C'est tout l'inverse qui est choisi, cela entraîne :

- des conditions de travail déplorables,
- des pressions sur les salariés pour atteindre les objectifs, pouvant aller jusqu'au harcèlement,
- 470 – un développement des contrôles, le plus souvent infantilisant, de la hiérarchie sur le travail des agents.
- des doutes et des incertitudes sur le devenir des agents dans des situations de perpétuelles évolutions (réorganisations des services, changement de métier dans le cadre des mutualisations, transferts d'entités – notamment pour 870
- 475 agents des entités informatiques – qui fragilisent et ont des conséquences sur leur travail de tous les jours),
- une compétitivité entre les salarié-e-s, culture de la performance et du résultat « oblige » !!!,
- une augmentation des sanctions et des licenciements.

480

Bien sûr, les directions des CAFs ne rechignent pas à négocier les divers accords prévus par la loi avec les partenaires sociaux ou à défaut les présenter en consultation aux Comités d'Entreprise sous forme de plans d'action.

485

Le blabla y est de mise, que ce soit :

- les contrats de génération qui remplacent et/ou complètent les accords seniors,
- les plans d'actions sur la santé, la sécurité, et les conditions de travail),
- 490 – les accords ou plans d'action sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances.
- la mise en place de cellule psychologique pour les agents en difficulté – ou « quand il s'agit de traiter les conséquences plutôt que de de traiter les causes » - et ce ne sont pas ces mesurette qui parfois accompagnent ces textes qui
- 495 permettront de régler les problèmes de fond.

Tous ces plans d'actions ne cherchent pas à résoudre les problèmes de fond. Ils sont souvent creux et servent simplement de faire-valoir aux directions des caisses nationales et des organismes qui continuent de mettre en place des organisations du travail qui mettent le personnel en souffrance.

500

Malgré ce constat qui pointe des situations qui, tant au plan individuel qu'au plan collectif (au delà des salaires), se sont largement aggravés depuis 3 ans, il n'y a pas eu de mouvements sociaux d'ampleur au sein des organismes de la branche famille.

505

Quelques journées d'action ont bien vu le jour dans divers endroits souvent pour dénoncer les conditions de travail mais celles-ci sont restées très localisées.

Lorsque l'on sait que les directions locales usent de la carte « tout cela se décide au plan national » , on comprend pourquoi globalement les situations n'ont pas évoluées .

510

SUD Protection Sociale s'oppose à toutes les mutualisations, réorganisations, dématérialisations telles qu'elles sont opérées car elles dégradent les conditions de travail des salariés et réduisent au minima le service aux allocataires.

515

SUD Protection Sociale revendique la création massive d'emplois, tant en gestion administrative qu'en gestion sociale, pour permettre à la branche famille d'assurer au mieux les missions qui lui sont confiées.

520 **Ces créations d'emplois doivent rétablir le déséquilibre "charges de travail/ressources" qui perdure depuis quelques années, largement amplifié après la mise en place du RSA dans un contexte social qui a vu "cette prestation" se développer.**

525 **Globalement, ces créations permettront le retour d'un service public adapté à l'ensemble des allocataires.**

La branche maladie

530 Elle recouvre les risques maladie, maternité, invalidité, décès et, dans une gestion distincte la branche Accidents du Travail/Maladie Professionnelles (AT/MP).

Depuis 2009, les fusions des Caisses primaires d'Assurance Maladie (CPAM) ont été mises en place, et le nombre de caisses est passé de 128 à 101.

535

En 2014, Les 8 Centres informatiques de la branche Maladie (CTI) ont subi des transformations majeures (finalisation de la COG 2009/2012). Les CTI ont dû se spécialiser en centre métiers et/ou en centre technique : trois centres ont une ou plusieurs missions nationales, cinq centres ont la gestion des prestations incluant la gestion technique des infrastructures (regroupée sur 2 sites). Cela a eu un impact majeur sur l'organisation de l'informatique de l'assurance maladie.

540

Notre protection sociale, issue des luttes sociales, est une conquête majeure. Le patronat n'a eu de cesse de remettre en cause cet acquis, désireux de capter le budget de la sécurité sociale au profit de finances privées.

545

Pour ce faire, avec des ordonnances successives, il s'est infiltré dans la gestion des cotisations en accélérant les attaques ces dernières années entre autre, par la loi hôpital/santé/patients/territoires en 2010, par la création des Agences Régionales de Santé en 2010, et par des réformes ou lois successives comme l'exonération et l'allègement des cotisations patronales financées par la TVA votée en novembre 2012, le Pacte de Responsabilité.

550

Récemment, la loi Santé Marisol Touraine débattue au parlement en avril 2015 qui s'inscrit pleinement dans la politique d'austérité menée depuis juin 2012, fait de l'Assurance maladie un simple exécutant des politiques de l'Etat, et la place sur un pied d'égalité avec les mutuelles complémentaires.

555

C'est par le biais de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) et des successives lois annuelles de financement de la sécurité sociale. que les pouvoirs publics déclinent les réductions budgétaires impactant le personnel.

560

SUD PROTECTION SOCIALE défend une assurance maladie solidaire : la Protection Sociale est un enjeu de société crucial, la solidarité est au cœur de cet enjeu : « chacun cotise selon ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins ».

565

Or, à ce jour, la France est l'un des pays européens où les inégalités d'accès aux soins sont les plus fortes. Les renoncements aux soins sont un facteur de dégradation générale de l'état de santé.

570

LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION 2014-2017

575 C'est la COG qui dessine le paysage de l'assurance maladie, tant en terme de politique de santé, qu'en matière de budgets alloués. Cette dernière a été signée en juillet 2014 entre l'État et la CNAMTS.

Bien que les mesures annoncées soient censées améliorer le service aux assurés, cette nouvelle COG n'en est pas moins marquée du sceau de l'austérité et de la baisse des moyens.

580 Les principaux axes annoncés de cette convention sont : « garantir à tous les assurés un accès réel aux droits et aux soins, assurer un service performant et une relation de qualité avec les « usagers », contribuer à l'efficacité du système de soins, conforter la performance des UGECAM »...

585 Ce qui, en clair, signifie : adapter vaille que vaille des missions aux fortes réductions de moyens, avec des conséquences catastrophiques pour les assurés sociaux : allongement des délais et baisse de la qualité des remboursements, réduction des moyens pour la prévention et l'aide sociale, fermeture des accueils de proximité. Et, pour les agents, des conditions de travail de plus en plus dégradées, et encore et
590 toujours des baisses d'effectifs.

En résumé, faire toujours plus avec moins de moyens.

595 En terme de salaires ou de promotions, les agents ne voient pas la couleur des économies dégagées par les gains de productivité. Pour preuve, les propositions de l'Ucanss sur la classif fin 2014 étaient tellement indigestes qu'aucune organisation syndicale y compris celles toujours très promptes à signer, n'a osé apposer son paraphe sur les projets d'accord.

600 LA LOI DE FINANCEMENT 2015 DE LA SECURITE SOCIALE

605 Conséquence directe du « Pacte d'irresponsabilité », la loi de financement de la sécurité sociale 2015 prévoit des économies dont les conséquences sont la casse organisée de la sécu, sous couvert de redresser les finances publiques et plus spécifiquement les comptes sociaux.

Dans la branche maladie, 10 milliards d'économies vont être imposées entre 2015 et 2017.

610 Pour commencer, cela va se traduire par le développement de la chirurgie ambulatoire et de l'hospitalisation à domicile, la diminution des dépenses de médicaments, la réduction des dépenses des hôpitaux qui se fera à l'encontre de l'intérêt des patients et des conditions de travail des personnels hospitaliers, la réduction du nombre d'actes et d'interventions médicales jugées inutiles, redondants ou évitables.

615

L'objectif de l'évolution des dépenses d'assurance maladie (ONDAM) qui était de 2,9% en 2011, de 2,8% en 2012, 2,4% en 2014 sera de 2,1% en 2015.

LA LOI RECTIFICATIVE DES FINANCES 2013

620

La loi de finances rectificative pour 2013, a mis en place une augmentation de la TVA au 1er janvier 2014 en contrepartie du cadeau fait au patronat (10 milliards d'exonération des cotisations patronales sur 3 ans).

625 Ainsi, les employeurs sont les grands gagnants avec l'exonération d'une partie des cotisations patronales, et les ménages les grands perdants avec un pouvoir d'achat amputé... Vive la justice sociale !

LES EFFECTIFS

630

Au 31/12/2013, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) déclare employer 91527,47 agents au sein de la branche Maladie y compris les UGECAM.

635 Dans le cadre des réductions drastiques d'effectifs orchestrées par le gouvernement, les COG successives et leurs déclinaisons locales en CPG (Contrat Pluriannuel de Gestion) ont conduit à un effondrement des effectifs dans les CPAM.

640 Le taux de remplacement des départs est différent sur chaque organisme. Il n'est jamais effectué en fonction des besoins mais en fonction des résultats escomptés par une politique de marchandisation de la santé liée aux lois du marché : réduire les coûts de gestion, et réduire les remboursements aux assurés.

645 La nouvelle cure d'austérité imposée par la COG 2014-2017 frappe encore de plein fouet le personnel des caisses, avec des frais de gestion réduits de 3% d'ici 2017.

650 Le taux moyen de remplacement dans l'assurance maladie ne sera dans les 4 prochaines années que de 53% : sur 9600 départs en retraite, 4690 ne seront pas remplacés.

D'ici 2017, 21000 emplois auront ainsi été supprimés en 14 ans.

655 Le recours exponentiel des directions aux heures supplémentaires et un taux de CDD de 4%, stable depuis 2008 est la preuve irréfutable du manque de personnel.

SUD Protection Sociale s'oppose à cette politique basée sur la restriction budgétaire, dévastatrice pour nos emplois, nos conditions de travail, et dévalorisante pour nos métiers avec une souffrance au travail plus présente que jamais.

660 LE SERVICE PUBLIC DEGRADE

665 Avec la baisse continue des effectifs, il est imposé au personnel de faire toujours plus avec moins de moyens, ceci entraînant des conséquences graves pour les assurés sociaux : des dossiers en attente qui s'accumulent, des délais de remboursement qui s'allongent, des services d'accueil qui dirigent les assurés vers les bornes automatiques et le site ameli.fr, des centres d'accueil de proximité qui ferment leurs portes...

Nous doutons de la réelle volonté du gouvernement et de la CNAMTS à mener une véritable politique de service public de proximité juste et solidaire.

670 SUD dénonce cette politique qui, au nom de l'efficacité à tout prix, fusionne les caisses, mutualise les activités et désorganise les services.

SUD protection sociale s'oppose à la précarisation du travail et revendique des embauches en CDI !

675

Il est également inadmissible que l'externalisation de nos tâches se multiplie dans nos organismes : les cotisations des assurés ne servent plus à rémunérer un personnel CPAM mais profitent aux entreprises privées qui exploitent leur personnel.

680 Notre fédération est contre toute externalisation de nos activités !
ETABLISSEMENTS DE L'ASSURANCE MALADIE (UGEAM)

Quelques chiffres :

685 13 UGEAM - 225 établissements : 90 sanitaires (SSR) et 135 médico-sociaux -
14000 salariés

Les objectifs de la COG Maladie (discours officiel)

- Renforcer la qualité de la prise en charge dans les établissements,
- Adapter les structures aux nouveaux besoins de la population notamment dans une logique de parcours,
- 690 - Accompagner la professionnalisation des personnels des UGEAM ?
- Obtenir la certification des comptes,
- Assurer l'équilibre économique de chaque UGEAM,
- Renforcer le pilotage de la performance des UGEAM et l'efficacité des organisations.

695

Là encore, malgré les mesures annoncées, censées améliorer le service aux patients l'unique objectif de la COG est bien de réduire les moyens : dotation des ARS en baisse. Concernant les attributions d'enveloppes budgétaires, les établissements des UGEAM sont souvent pénalisés par rapport à d'autres établissements notamment par rapport aux hôpitaux publics.

700

De plus, il y a obligation d'assurer l'équilibre financier dans les établissements qui n'ont pas le droit au déficit.

705 Quand on sait que la masse salariale représente 75 % du budget, les établissements doivent donc réduire ces coûts par tous les moyens : suppression des RTT en revenant sur les accords, élargissement de l'amplitude de la journée de travail, recours aux contrats aidés et à la polyvalence, remplacements insuffisants des absences et des départs alors que les personnels sont déjà en sous-effectif, et, quand il y a un remplacement, c'est souvent par des agents en heures supplémentaires incités à les récupérer, ce qui creuse d'autant plus l'absentéisme, remise en cause des avantages conventionnels et des usages locaux, restructurations, réorganisations, mutualisation des fonctions support, optimisation de l'organisation des sièges UGEAM, dématérialisation de certaines fonctions etc...

710

715 Cette carence en personnel a une incidence négative sur la prise en charge des patients et la qualité des soins.

Cela entraîne une augmentation de la charge de travail face à des pathologies de plus en plus lourdes. Fatigue, stress, découragement, épuisement des personnels soignants et un turn-over important, génèrent des risques plus importants d'erreur, la mise en insécurité des patients et porte atteinte à la qualité de la prise en charge et d'accompagnement.

720

Cette course à la rentabilité risque d'amener nos établissements à s'éloigner du social et de toute activité peu ou pas lucrative. C'est tout le contraire des métiers et des missions pour lesquels les personnels des Ugecam ont été formés.

725

Dans le cadre de cette politique d'austérité, la loi santé Marisol Touraine (MST), n'a rien à voir avec un renforcement du service public mais, au contraire, a à voir avec la privatisation du système de santé, l'État régulant cette privatisation.

730 Elle entérine la prise de contrôle par l'Etat de la sécu déjà bien avancée par le plan JUPPE en 1996 (avec le vote par le parlement des Lois de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) et la création des Agences Régionales de l'Hospitalisation (ARH) devenues Agences Régionales de Santé (ARS).

735 Ce projet de loi prévoit la mise en place d'un Service Territorial de Santé au Public, en clair, privé et libéral pour remplacer le service public, service piloté par les ARS.

740 Dans ce contexte il est légitime de nous inquiéter pour l'avenir des établissements UGECAM et notamment du rattachement des établissements et du personnel à l'Assurance maladie et de la convention collective nationale UCANSS.

Position de SUD Protection Sociale

745 **La fédération SUD Protection Sociale rappelle l'attachement des salariés à leur appartenance à la Sécurité Sociale et à la convention collective UCANSS. Nous demandons le maintien des établissements UGECAM au sein de l'Assurance Maladie, ainsi que les moyens de leur fonctionnement dans des conditions correctes permettant la prise en compte de l'humain.**

750

La branche recouvrement

755 La mise en place du nouveau schéma informatique recouvrement dont l'échéance est prévue pour 2017 prévoit – pour l'instant – la maintien de sites mais développera la spécialisation. L'ACOSS propose, pour éviter les mobilités forcées, le travail à distance.

La régionalisation avait été présentée comme garante du maintien de l'activité sur les sites départementaux. Ainsi le traitement des comptes du régime général et des travailleurs indépendants devaient y être maintenus.

760

En réalité dès 2014 la centralisation du traitement de certains comptes a été engagée et ce mouvement ne fait que se renforcer. A terme il ne restera qu'une ou deux plate formes régionales préparant l'étape d'un regroupement inter régional.

765 Inévitablement cette évolution donne lieu à la constitution de groupes de travail participatifs mais dont le cadrage et les décisions finales sont en réalité déterminés à l'avance par les directions.

Les réorganisations s'enchaînent et sur les sites départementaux le sens du travail se trouve fortement altéré car les tâches y deviennent moins variées, plus répétitives.

770 Le personnel se résigne au sentiment d'un travail dont la qualité diminue au nom de l'emploi maintenu, du moins pour le moment.

Par ailleurs les conditions et le contenu du travail sont fortement impactés par l'avancée

de la dématérialisation.

775 En particulier avec la déclaration sociale nominative et les obligations pour les entreprises de dématérialiser leurs déclarations au-dessus de seuils de chiffre d'affaire régulièrement diminués, le traitement des listings d'intégration de déclarations prend une part de plus en plus importante.

780 Parmi les autres éléments d'actualité en matière de conditions de travail on note :
- la mise sur écoute des opérateurs téléphoniques - écoute à distance, coaching, conférences à trois, enregistrements, tout l'arsenal que justifie partout « la qualité de la réponse », au demeurant indicateur de l'intéressement -
- l'intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique
785 - le développement des visio conférences dans un souci de maîtrise des frais de déplacement.

La branche retraite

790 L'état des lieux dans la branche retraite retracé lors du congrès de 2012 était particulièrement marqué par les conséquences du fait que la COG Vieillesse 2009/2013 intégrait à son tour, pour la première fois, des réductions de moyens (- 700 postes sur près de 14000 agents).

795 En 2015 la COG 2014/2017 a pris le relais dans la logique initiée depuis trente ans dans la Sécurité Sociale : des objectifs affichés toujours plus ambitieux, des moyens toujours plus réduits.

800 Avec la suppression de 784 postes au programme de cette COG, c'est plus de 10 % de ses effectifs que la branche Vieillesse aura vu disparaître en moins de 10 ans.

Sans surprise, tous les maux pointés au sein des CARSAT n'ont fait que s'aggraver en trois ans :

805 - fermetures d'agences et points retraite,
- accueil suspendu certains jours pour résorber le retard dans le traitement des dossiers, externalisation de missions relevant pourtant du cœur de métier des CARSAT telle la réponse téléphonique, le personnel débordé ne voyant là qu'une solution de soulagement et non la privatisation au rabais des missions.

810 Le personnel est très fortement victime de cette situation puisque la dégradation de ses conditions de travail s'accélère au rythme de l'accumulation des dossiers en retard. Le poids psychologique de la relation avec des assurés exaspérés, accablés, face auxquels on reste sans réponse, est énorme et systématiquement ignoré des directions des CARSAT.
815

Au contraire en guise de reconnaissance, certaines directions de CARSAT s'acharnent à remettre en cause des déroulements de carrière des techniciens retraite qui ont pu être négociés par le passé notamment à l'issue de forts mouvements du personnel, austérité dévastatrice oblige.
820

Les autres grandes victimes de cette situation sont bien évidemment les assurés. Aux oubliettes les grands engagements sur les délais ! On fait comme on peut dans l'indifférence totale sauf lorsque le nombre de nouveaux retraités privés de toute ressource depuis des mois devient trop important pour que le phénomène échappe à la médiatisation.
825

Ce fût le cas récemment dans le Nord Pas de Calais ou en Languedoc Roussillon.

830 La ministre affiche son émoi, décide de quelques mesurées, les autres CARSAT sont appelées à la rescousse, l'IGAS est sollicitée car, c'est ballot, le «retour à la normale» ne répond pas à la magie annoncée... et au bout du compte on reviendra à ce retard « de croisière » dans nombre de CARSAT, inhérent à la spirale infernale de la réduction des moyens.

835 Alors même que les coûts de gestion des organismes de Sécurité Sociale sont incomparablement plus bas que ceux des assurances et autres organismes bancaires, l'acharnement du gouvernement à réduire les moyens des branches, Vieillesse en l'occurrence, conduit à un discrédit quant au service rendu par les CARSAT qui fait le lit des ces mêmes organismes privés qui se battent à grands coups et coûts de pub pour vendre du conseil retraite.

840 **SUD Protection Sociale exige que cesse la spirale infernale de la réduction des moyens de la branche Vieillesse qui constitue un véritable sabordage générant toujours plus de souffrances intolérables tant parmi le personnel que parmi les assurés.**

845

Agence Régionale de Santé

Après cinq ans d'existence, les fusions

850

Lors du congrès de 2012 le point sur les ARS visait ces Établissements Publics Administratifs n'ayant que deux ans d'existence.

855 Aujourd'hui, en 2015, 16 ARS sur 22 vivent un paradoxe pour le moins déstabilisant : après seulement cinq ans d'existence elles s'appêtent à disparaître au 1er janvier 2016 pour se fondre dans sept nouvelles ARS épousant les contours du nouveau découpage régional issu de la loi du 16 janvier 2015.

860 S'ouvre donc une nouvelle période de questionnements et d'inquiétude pour les personnels concernés en particulier relativement à leurs futures missions et aux contraintes de mobilité inhérentes à ces fusions.

865 S'agissant du personnel Assurance Maladie, l'affirmation ça et là, que le protocole de novembre 2013 relatif à l'évolution des réseaux s'appliquerait dans le cadre de cette réforme, ne suffit pas à le rassurer car à six mois de l'échéance, le champ de l'inconnu demeure immense.

Concernant les organisations syndicales l'architecture des futures IRP est également un sujet de forte préoccupation.

Évolution des effectifs, des financements

875 Nous redisons que notre présence dans une seule ARS ne facilite pas une appréhension de la diversité des situations du personnel minoritaire de droit privé dans les ARS mais nous en avons cependant une idée relativement large à travers les informations circulant à ce sujet.

Les relations entre les les agents Assurance Maladie et les personnels fonctionnaires ont évolué de façon variable selon les ARS, de même que la gestion de ces personnels par des services RH ayant parfois du mal à intégrer les dispositions conventionnelles et règles de gestion du personnel de droit privé globalement.

880

Afin de faciliter notre intervention syndicale, les militants SUD Protection Sociale pourront échanger et travailler avec des militants SUD Travail Affaires Sociales (qui syndique les fonctionnaires des ARS)

885 Dès leur création, les ARS ont intégré des réductions d'effectifs qui se poursuivent chaque année.

En conséquence, les réorganisations permanentes que connaissent les ARS ne sont plus guidées que par le souci de fonctionner en dépit du non remplacement des départs.
890 Cette situation accroît sans cesse la pression exercée sur des personnels soumis à toujours plus de contraintes et génère inévitablement tensions et forte souffrance au travail.

Paradoxalement l'attrait des directions pour la souplesse des recrutements privés
895 conduisent souvent, jusqu'à présent, à ce que les réductions d'effectifs frappent prioritairement des postes de fonctionnaires tandis que l'effectif Assurance Maladie demeure stable.

Une telle réalité s'entrechoque avec un financement CNAMTS par une enveloppe
900 quasiment fermée au sein de laquelle s'applique le taux de RMPP : ainsi les mesures financées sur l'année N réduisent d'autant la marge de manœuvre financière sur l'année N+1 à effectif constant.

Le personnel Assurance Maladie voit donc fondre comme neige au soleil les
905 pourcentages de points de compétence attribués au-delà des 20% conventionnels et le nombre d'agents bénéficiant de parcours professionnels.

A la création des ARS, les personnels Assurance Maladie étaient censés pouvoir
910 bénéficier de passerelles avec les organismes de Sécurité Sociales ; sur cinq ans, la réalité démontre qu'il n'en est rien.

Une enquête auprès des personnels de droit privé

Les problématiques spécifiques des personnels de droit privé des ARS remontées
915 depuis cinq ans au ministère et à l'UCANSS par les organisations syndicales au travers du Comité National de Concertation des ARS ont fini par attirer l'attention de quelques têtes pensantes en haut lieu.

Ainsi le directeur de l'EN3S est-il à l'initiative d'une récente enquête à l'adresse des
920 personnels de droit privé dans les ARS.

La limite très contestable de cette enquête est qu'elle est axée sur la problématique de la fluidité des parcours entre ARS et organismes de Sécu, préoccupation somme toute minoritaire parmi le personnel.

Nous ne saurions accepter que la diversité et la force des ressentiments exprimés par le
925 personnel dans ses réponses à l'enquête soient occultées par le seul problème de la fluidité.

**SUD Protection Sociale constate que ces fusions d'ARS, imposées aux
930 personnels cinq ans à peine après la création des ARS n'ont d'autre fondement que la fusion des régions.**

935 Nous exigeons que le ministère et l'UCANSS pilotent la dimension RH de ces fusions en prenant profondément en compte cette réalité gravement perturbante pour un grand nombre d'agents concernés.

940 Nous exigeons en particulier que les représentants du personnel privés et publics des ARS soient étroitement associés à la définition de tout ce qui a trait aux ressources humaines et aux Instances Représentatives du Personnel.

La branche caisse de retraite complémentaire

Introduction

945 La retraite complémentaire représente environ la moitié de la pension des salarié-es concerné-es et s'élève en principe à 25 % du salaire. Elle diffère sur le fond de la retraite de base. En effet, chaque année, les cotisations versées permettent «d'acheter» un certain nombre de points ; les points acquis cumulés sont « vendus » et se transforment en montant de la pension lors du départ en retraite. Chaque salarié-e a l'illusion de capitaliser tout au long de sa vie.

950 En fait, la pension dépend de décisions politiques déterminant le prix d'achat et de vente du point, et même la part des cotisations permettant l'achat des points... qui font chuter rapidement la pension.

955 La retraite de base attribue une pension connue à l'avance, déterminée par le salaire et la durée de cotisation. La retraite complémentaire, le système par points, fixe les taux de cotisation et au travers de règles de calculs compliqués la pension d'un montant impossible de connaître à l'avance.

960 Ce modèle de système par points, que certains voudraient appliquer au calcul de l'ensemble de la pension, montre une baisse des pensions et des inégalités amplifiées.

965 Le refus d'attribuer aux retraites une part de l'augmentation de la productivité, sous forme d'augmentation des cotisations, un fort déficit structurel incite gouvernement, patronat et une partie des organisations syndicales à des réflexions sur la baisse des pensions.

970 Retraites de base et complémentaire 2 systèmes bien différents

975 Le salaire « socialisé » de la retraite de base laisse place au salaire « différé » de la complémentaire, dans une logique de capitalisation où chaque personne se voit dotée d'un compte personnel qui lui ouvre droit à une pension proportionnelle à ses cotisations.

La pension est garantie, c'est le niveau de cotisation qui est utilisé comme variable principale d'équilibre des comptes (en théorie car ce taux a peu bougé en 20 ans afin de créer un déséquilibre financier).

980 La retraite complémentaire est un régime à cotisations définies, bloquées au départ, sans aucune garantie sur la pension versée car son montant est déterminé de façon à équilibrer les comptes.

Dans ce cas, la caisse de retraite concernée s'engage uniquement à récupérer les

985 cotisations et à assurer l'équilibre financier du régime. Outre la disparition de tout engagement sur un niveau de pension, un régime à cotisations définies fige les cotisations (sauf déséquilibre périlleux) et le partage des richesses, c'est-à-dire stoppe tout progrès social.

990 La pension complémentaire, Agirc, Arrco et Ircantec, peut représenter environ 25 % du salaire.

Le montant de la pension dépend de mesures politiques

995 Sans reprendre l'ensemble des mesures prises pour la gestion des retraites complémentaires depuis de nombreuses années, on peut constater que le système à points qui régit celles-ci est à l'origine de la diminution des pensions et de l'augmentation des inégalités.

1000 De fait, chaque année, le nombre de points acquis par les salariés en contrepartie des cotisations complémentaires diminue, alors que simultanément la valeur monétaire du point, indexée au mieux sur l'indice des prix, a perdu du pouvoir d'achat au fil des ans.

1005 Le refus d'une retraite complémentaire minimum, garantie malgré des carrières de plus en plus incomplètes et des salaires de plus en plus incertains. Les pouvoirs publics se sont pourtant inquiétés des pensions complémentaires très faibles de nombreux salariés et surtout de salariées se retrouvant au minimum contributif, puis au minimum vieillesse.

1010 Pourtant les partenaires sociaux (sauf la CGT) se sont toujours arcbutés pour en rester au principe « des droits proportionnels au salaire perçu tout au long de la carrière ». - L'acceptation du principe anti-redistributif du système par points. Le principe des régimes complémentaires repose sur les mêmes droits accordés pour une même somme de cotisation, que ce soit au niveau du Smic ou à presque 8 fois le plafond de Sécurité sociale. Le respect de ce principe a pour conséquence de transférer des versements des millions de cotisants de l'Arrco vers les retraites de hauts cadres à l'Agirc.

1015 **Les reculs récents et les menaces**

1020 Les complémentaires suivent les mêmes évolutions que les autres régimes, les recettes baissent avec la montée du chômage, les dépenses augmentent avec l'espérance de vie et le pic momentanée du papy boom... et ce déséquilibre n'est plus corrigé comme dans le passé par un partage des gains de productivité, le patronat refusant les augmentations de cotisations sociales.

La crise de 2008 a provoqué une inversion, depuis 2009, les dépenses dépassent les recettes et le déficit se creuse et se cumule.

1025 Face à un avenir financier inquiétant, un accord majoritaire des organisations syndicales et patronales de mars 2013 a décidé de ne pas revaloriser les pensions, de les geler en 2014.

1030 Le Conseil d'orientation des retraites (COR) et la Cour des comptes sont d'accord sur le même constat : les retraites complémentaires sont structurellement déséquilibrés depuis 2011 et vont faire plonger l'ensemble du système de retraites car elles représentent 60 % du besoin de financement total. Le COR a calculé qu'il faudrait 5,5 milliards d'ici à 2018. La Cour des comptes salue les décisions des partenaires sociaux (patronat, CFDT, FO et CFTC) qui ont accepté le gel puis l'indexation des pensions complémentaires un point en dessous de l'inflation.

1035 Mais cet effort restant limité par la très faible inflation, la Cour préconise de reculer l'âge

de liquidation des droits, ce que le Medef approuve en demandant un recul à 64 ans.

1040 Les partenaires sociaux, réunis depuis le 17 février 2015, ont commencé à réfléchir sur des mesures de fond. Elles ne touchent pas aux bornes d'âge de 62 et 67 ans. Elles se préservent de toute mauvaise surprise en conservant en réserve la moitié d'une année de cotisations nettes et un fonds de roulement d'au moins deux mois de cotisations.

1045 Elles excluent un « pilotage automatique » qui adapterait automatiquement les règles afin de garantir l'équilibre des comptes, mais elles réfléchissent à un début de pilotage, à deux niveaux : les partenaires sociaux fixent tous les quatre ans la stratégie d'équilibre (rapport entre cotisation et pension, pouvoir d'achat, état des réserves), le conseil d'administration des fédérations ajuste chaque année la trajectoire financière en fonction de la situation économique.

1050 Le patronat souhaite un mécanisme d'abattements « temporaires » dégressifs poussant à reculer le départ en retraite et la baisse des droits à pension des chômeurs de 30 % pour les aligner sur leur financement par l'Unedic à hauteur de 70 %.

1055 **Autre menace : la mise en cause du paritarisme**

1060 Le 21 octobre 2014, Le Premier ministre a demandé à la présidente du Haut Conseil du financement de la protection sociale (Mireille Elbaum), de réfléchir à « une nouvelle étape de rationalisation du recouvrement des prélèvements sociaux, en ce qui concerne notamment les cotisations de retraite complémentaire des salariés du secteur privé », c'est-à-dire d'étudier les prélèvements des cotisations par l'Urssaf, qui recouvre déjà les cotisations de l'assurance-maladie, des retraites de base et de l'assurance-chômage.

1065 Ce serait la fin du mode de gestion paritaire des complémentaires.

1070 Le Premier ministre demande aussi au Haut Conseil d'envisager une « gouvernance d'ensemble des différents risques de la protection sociale ... plus harmonisée et globalisée » dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).

1075 Ainsi, c'est la loi qui fixerait les recettes (cotisations) et dépenses (pensions), l'Etat aurait la main mise sur tout, pour imposer le respect de ses engagements de plus en plus contraignants sur son déficit.

1080 D'autres mesures sont sur la sellette :

- Indexer le salaire de référence servant pour définir la valeur d'achat des points, non plus sur les prix comme cela est le cas depuis 2001, mais sur « les salaires corrigés d'un facteur de durabilité », commun aux deux régimes et tenant compte de l'environnement démographique et du marché du travail.

1085 - Instaurer un « correctif d'équilibre financier » propre à chaque régime afin de « garantir le niveau de réserves constant sur au moins quatre ans ». À charge pour les CA de l'ajuster, quitte à en lisser les variations de façon à éviter les évolutions trop brutales

1085 **La complémentaire représente un apport indispensable à beaucoup, mais SUD Protection Sociale préfère la voir disparaître au profit d'une retraite de base qui assurerait une pension égale à 75 % du salaire. Ce serait un alignement des systèmes par le haut, en se rapprochant de celui des fonctionnaires.**

Plate-forme revendicative de l'Union fédérale

1 SALAIRES/ CLASSIFICATION

- 1095 Rattrapage et progression des salaires par rapport à l'inflation.
Attribution uniforme de points pour les employés et cadres permettant la réduction de l'écart des salaires,
Attribution d'une prime pour rattrapage des salaires
Priorité aux augmentations collectives et uniformes
- 1100 Non à l'individualisation des salaires et des carrières au travers notamment de l'entretien individuel d'évaluation
Refus du salaire au "mérite"
Refus des dispositifs d'intéressement
Salaire minimum professionnel toujours supérieur au SMIC revendiqué par Solidaire
- 1105 A travail égal, salaire égal
A métier équivalent, niveau de classification égal
Reconnaissance salariale de l'expérience professionnelle
Tout salarié doit avoir droit à un déroulement de carrière
Accès à la convention collective de référence pour tous les personnels

1110

2 EMPLOI

- Remplacement en CDI de tous les départs
Intégration de tous les CDD et de tous les salariés sous contrats précaires
- 1115 Un niveau d'emploi permettant d'assurer véritablement nos missions
Toute nouvelle mission doit être accompagnée de moyens humains supplémentaires
Refus des transferts de charges, entre autre de l'Etat vers nos secteurs
Refus de toute discrimination positive ou négative à l'embauche
Refus de tout dispositif visant à remettre en cause le CDI et le salaire socialisé (contrats de missions ou seniors assortis d'exonérations de cotisations sociales)
- 1120 Refus de transférer certaines de nos missions à la sous-traitance
Refus de tout regroupement, de toute mutualisation et de toute fusion
Maintien d'un service de proximité de qualité auprès des usagers par l'embauche de personnels en CDI partout où ce service s'est réduit ou s'est totalement dégradé
- 1125 Suppression des clauses de mobilité dans les contrats de travail

3 FORMATION PROFESSIONNELLE

- Droit égal pour tous à une formation professionnelle qualifiante
- 1130 Formation professionnelle exclusivement sur le temps de travail
Non aux formations « sur le tas » notamment par le biais du « tutorat »

4 CONDITIONS DE TRAVAIL/ DURÉE DU TRAVAIL/CONGÉS

- 1135 Abrogation du dispositif instaurant le travail gratuit (loi du 30 juin 2004 sur la journée de solidarité)
Refus de toute remise en cause de la réduction du temps de travail
Passage aux 32 heures avec créations d'emplois correspondantes
Suppression du forfait jours pour les cadres.

1140

Refus du développement au sein des organismes de modes dictatoriaux de managements motivés par la seule atteinte des objectifs et le plus souvent soutenus par les équipes de direction générant en cascade, à tous les niveaux d'encadrement, un management facteur de risques psycho sociaux d'autant plus forts que les effectifs se réduisent.

1145

Pression dévastatrice, négation des particularités de chacun, état d'esprit anti syndical sont, entre autres, des corollaires de cette réalité.

1150

Refus des remises en cause des acquis conventionnels que l'UCANSS entend imposer aux personnels au motif d'économies de gestion auxquelles les agents contribuent déjà de façon intolérable par le gel de la valeur du point pour la 5ème année consécutive.