

L'ÉCHO DES NÉGOS

ET DU DIALOGUE SOCIAL À LA CNAM

9 et 16 FÉVRIER 2018



*La Cnam a changé et vos droits comme salariés vont évoluer. Avec l'accueil des salariés administratifs du Service Médical, beaucoup de droits doivent être renégociés. Nouveauté des ordonnances « Macron » 2017 : il est possible pour notre employeur de ne plus respecter le droit du travail ni la convention collective de la Sécurité Sociale s'il trouve des syndicats pour cela. Après chaque séance, **L'Écho des négos** fait le point sur les négociations avec la direction de la Cnam pour vous informer de ce que nous faisons pour vous ; et ce que notre employeur veut faire de vous. Comme cela, grâce à vos élu.es préféré.es, nul.le nous pourra plus dire : « Ah bah, j'savais pas..... ».*



Accord de prolongation des accords d'établissement à durée de vie limitée

[L'accord du 8 février 2016](#) qui refonde l'organisation des instances représentatives du personnel (IRP) de la Cnam, de sorte que celles-ci se composent de 21 établissements (20 directions régionales du service médical (DRSM) et le siège/sites déconcentrés), consacre l'entreprise Cnam comme le seul lieu légitime de la négociation sociale (obligatoire notamment) avec les syndicats représentatifs à ce niveau.

Depuis cette date, il n'est plus possible de négocier dans chacun des 21 établissements mais seulement au niveau de l'entreprise Cnam. Dans ces conditions, les accords d'établissement dont la durée est déterminée allaient progressivement tous prendre fin si nous n'alertions pas la direction pour trouver une solution.

C'était notamment le sens [de notre courrier à M. Nicolas Revel \(le Dg de la Cnam\) du 3 août 2017](#) dans lequel nous lui proposons de proroger tous les accords en voie

d'obsolescence, le temps que les négociations d'entreprise puissent déboucher sur des accords de substitution de valeur supérieure (une démarche qui prendra plusieurs années).

Nous avons été écoutés, [depuis le 15 janvier 2018, un accord national d'entreprise](#) permet enfin de proroger de manière indéterminée tous les accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; et notamment l'enveloppe budgétaire que nous avons obtenue, comme au siège où 3 % des mesures salariales annuelles sont consacrées au rééquilibrages des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

S'il y a un syndicat qui obtient de « vrais résultats », sans doute trop discrètement (il est vrai qu'on ne peut pas à la fois bosser et faire du *buzz* sur le travail des autres), c'est bien la Cgt !

Projet d'accord de méthode sur l'organisation de la négociation sociale à la Cnam

C'est la négociation « mère » pour l'avenir de tous les droits de salarié.es de la Cnam. Une négociation que la Cgt a obtenue en ce début d'année 2018 en plus des négociations qui avaient déjà repris en septembre en 2017, à notre demande, et qui ont permis de [donner par accord des CHSCT communs à tout le monde dans les DRSM](#) ainsi que des [moyens \(financiers notamment\) pour le fonctionnement du Comité central d'entreprise \(CCE\)](#).

En déplaise à certains syndicats toujours prompts à s'appropriier le travail des autres, nous avons été les seul.es à travailler pendant des mois en 2016 [à ce que ces négociations s'ouvrent sur ce sujet et sur tous les autres sujet d'ailleurs...](#) Si seulement les salarié.es de la Cnam se méfiaient un tant soit peu des opportunistes « *qui obtiennent des résultats (SIC)* » sur le dos des autres, leur avenir serait moins menacé.

Cependant, les nouvelles négociations 2018-2019 s'ouvrent dans un contexte différent par rapport à celui dans lequel [la Cgt avait proposé, le 3 août 2017 à M Nicols Revel](#) de reprendre le dialogue social au niveau de l'entreprise Cnam.

La cadre légal pour les salariés est maintenant insécurisé par [les ordonnances « Macron » de septembre 2017 et ses décrets](#). En effet, la hiérarchie des normes qui régit l'Ordre public social a été mis en à l'envers par ces ordonnances (tout peut être imposé dans l'entreprise) et les conditions de la négociation sociale ont été déséquilibrées au profit des employeurs (qui l'étaient déjà beaucoup !).

Notre état d'esprit est donc inversement proportionnel à la « révolution » que vient de subir l'Ordre public. C'est pourquoi, nous demandons en préambule des négociations sociales 2018-2019, comme un gage de loyauté de la Cnam envers ses salarié.es, que [celle-ci n'engage pas de négociations péjoratives pour](#) les droits antérieurs aux ordonnances « Macron ».

Pour nous, « *négozier pour améliorer la vie des salarié.es et des assuré.es, ce n'est pas faire semblant de négocier pour régresser* ». Fut-ce a priori sans douleur par la « technique bien connue du moindre mal » que nous ne supportons plus à la Cgt.

Nous considérons l'amélioration des conditions de vie par la conquête de droits collectifs et de meilleures rémunérations (dans un pays de plus en plus riche et peuplé) comme un phénomène inéluctable à l'image de la réduction du temps de travail (comme en Allemagne où celui-ci est maintenant de 28 heures/semaine – payées 28 h - dans la métallurgie) et des gains de productivité (le digital, etc.) énormes qui doivent revenir aussi aux salarié.es. Ainsi, en Allemagne, les salaires de la métallurgie viennent d'être augmentés de 6% grâce à qui ? À de vrais syndicats.



Pour cela, nous demandons que 3 principes soient inscrits dans l'accord de méthode portant sur l'organisation de la négociation sociale à la Cnam et qui régira le périmètre, les modalités et l'articulation de celle-ci entre l'entreprise et les établissements de la Cnam.

1° Principe de positivité et de bienveillance...

- Sécurité des droits par rapport à la convention collective ;
- Sécurité des rémunérations, de quelque manière que ce soit ; à quelque temporalité que ce soit ;
- Sécurité de la nature socialisée des rémunérations, c'est-à-dire incluant le paiement des cotisations sociales.

2° Principe d'effectivité concrète

- La négociation sociale débouchant sur un accord majoritaire doit s'appliquer dans toute la Cnam de manière substitutive aux accords locaux antérieurs (sauf si un accord

d'établissement répondant aux périmètres d'ajustement, tel que défini dans un éventuel accord de méthode ou cadre, est signé à la majorité au niveau de l'établissement) ;

- Tout accord cadre devra avoir une valeur reconnue comme opposable aux directions d'établissement et à leur hiérarchie par la publication d'une lettre Réseau signée du directeur général de la Cnam.

3° Principe de décentralisation encadrée

- L'accord de méthode doit prévoir une cartographie pyramidale documentée des champs de négociation au niveau de l'entreprise et la latitude de négociation ouverte au sein des établissements, par accord cadre préalable d'entreprise. Cette latitude prenant en compte :

- Les usages locaux ;
- Les spécificités locales (ex. histoire sociale, coutumes, environnement géo-climatique) ;
- Les spécificités professionnelles (ex. les droits propres aux technicien.nes et ingénieur.es de la classification informatique exerçant au siège et dans ses sites).

- *Les négociations d'établissement pourraient ainsi concerner les horaires variables, les régimes de garde et d'astreinte et les journées de solidarité.*

- Les directions de DRSM devront respecter la hiérarchie de normes ainsi définie par l'accord de méthode et les accords-cadres qui en découleront, ces derniers ayant une valeur opposable reconnue.

- Les délégués syndicaux centraux (DSC) et la direction auront un droit de regard conjoint sur la conformité des négociations d'établissement avec le cadre légal de l'entreprise.

C'est sur ces bases saines et loyales que nous voulons négocier à la Cgt.

En attendant ces garanties essentielles, nous avons proposé des thèmes de négociations que nous avons hiérarchisés par priorité pour 2018-2019.

A. Les conditions d'exercice du droit syndical et de la démocratie dans l'entreprise

- Sécurisation dans leurs collectifs de travail des salarié.es. engagé.es dans des responsabilités électives et syndicales (prévenir les discriminations antisyndicales). Ceci en nous fondant sur des situations circonstanciées de longues dates pour résoudre les problèmes et envisager de meilleures garanties collectives (disposition d'alerte et de sanctions internes des agresseurs antisyndicaux).

- L'homogénéisation des libertés syndicales et des moyens (libertés, temps de délégation, moyens techniques et de communication) alloués aux élus et à leurs syndicats.

B. Les niveaux des salaires, le pouvoir d'achat et les qualifications

- La révision des qualifications à la hausse des salarié.es et tout particulièrement des technicien.nes du service médical.

- Notre objectif PREMIER à la Cgt : revaloriser les personnels administratifs dont la technicité des métiers est insuffisamment reconnue, ceci par la création de nouveaux « Pas » de technicité propre aux métiers du service médical prenant en compte les cumuls de fonction en vigueur dans le service médical.
- L'instauration d'une prime d'entreprise universelle dans le cadre du SMMOP.
- L'expérimentation d'une classification plus ascendante au niveau du service médical.
- La prise en compte des diplômes universitaires dans le niveau de classification.
- L'instauration de mesures permettant à la Cnam de respecter la législation sur les majorations de rémunération lorsque des jours de RTT épargnés sur le compte épargne temps (CET) sont monétisés

C. L'égalité au travail

Nous proposons de renégocier l'égalité professionnelle à la Cnam ([les accords en vigueur dans les établissements ont été prolongés à notre demande en attendant que cette négociation ait lieu au niveau de l'entreprise](#)). Nous proposons d'approfondir cette négociation obligatoire dans le sens de :

- La création d'indicateurs pertinents selon le siège et les DRSM ; et la possibilité de négocier au niveau des établissements avec des moyens financiers consacrés ;
- La prévention du harcèlement sexiste et sexuel en donnant à la Cnam les moyens nécessaires de le faire vraiment (formations, etc.).

À terme :

- La réduction des inégalités salariales entre les salarié.es des territoires (ELSM/DRSM) et établissements régionaux d'origine ;
- La réduction des inégalités entre les générations d'embauché.es en allouant aux actifs une partie des salaires économisés quand les anciens partent à la retraite.

D. Les parcours professionnels

- L'expérimentation de nouveaux parcours de mobilité professionnelle avec accompagnement RH personnalisé et une garantie de droit à l'erreur.
- L'anticipation sécurisée des départs à la retraite par la création d'un dispositif de départ anticipé à la retraite dit « 3-4-5 » à partir de 55 ans : 3 jours de travail, 4 jours payés, 5 jours cotisés.

E. La qualité de vie au travail

- Le droit à la déconnexion promu par la loi du 10 août 2016 ;
- La prévention des risques psychosociaux (RPS), la sanction disciplinaire des comportements managériaux délétères démontrés (les dossiers dans ce domaine s'accumulent), les reclassements professionnels d'urgence en raison de ces derniers ;

- Le droit au télétravail tel qu'il est désormais généralisé par la loi (l'employeur est simplement tenu de justifier son refus selon les ordonnances « Macron »).
 - L'accord Télétravail de 2016 pour le siège / Sites s'avère désormais plus restrictif que la loi, ce qui est cocasse ! Nous voulons pour 2018 négocier la libération du télétravail dans de bonnes conditions.

APRES NÉGOCIATION : LES THÈMES ET LE CALENDRIER DE NÉGOCIATIONS SUR DEUX ANS (2018-2019) SUIVANTS SERONT PROPOSÉS DANS L'ACCORD DE MÉTHODE EN MARS (À CONFIRMER SUR PIECE).



Nous avons posé la question des salaires comme une priorité fondamentale et nous sommes satisfait.es qu'elle ait été mise à l'agenda de négociations (après avoir dû beaucoup insister) même s'il nous a été répondu (comme toujours) que la contrainte budgétaire empêchera toute marge de manœuvre.

Nous refusons ce discours imposé par le haut, sans réel légitimité ni logique d'ailleurs.

Nous voulons donc envisager la question salariale par la base, car nous en avons assez de constater que des technicien.nes du service médical soient encore payé.es autour du SMIC avec des situations de vie compliquées quand les familles sont fragmentées.

Notre demande de négocier sur les salaires est complémentaire et indissociable de nos revendications de branche sur la revalorisation du point d'indice (-10% en valeur depuis 2010) et des niveaux de classification Ucanss.

Sur la question des lanceurs d'alerte, la direction ne veut pas négocier sur ce thème (pour des raisons de calendrier...) mais proposera un plan d'actions au CCE du 10 juillet. On souhaite que cela soit négocié à plus long terme.

Le projet de plan sera fourni le 15 juin 2018 aux syndicats. Les syndicats et les agents par le biais de ces derniers ont la latitude pour faire remonter leurs demandes avant le 30 mars 2018.

En 2018 (par ordre chronologique)

Chronologie	Champs	Niveau	Durée
-------------	--------	--------	-------

1	Accord de méthode pour l'organisation et l'articulation de la négociation sociale dans l'entreprise et les établissements de la Cnam.	Entreprise	2 ans
2	Application aux PC des garanties en cas de fusion / organisation des organismes	Entreprise	Indéterminée
3	Les conditions de rémunération (salaires)	Entreprise	Annuelle
4	Communication, moyens et libertés syndicales (nouvelle technologie de l'information).	Entreprise	indéterminée
5	Vote électronique. (ATTENTION : sa mise en place est unilatérale par l'employeur car rendue obligatoire par les ordonnances « Macron », nous serons « consultés » sur le cahier des charges...)	Entreprise	Indéterminée
6	Égalité professionnelle et qualité de vie au travail (droit à la déconnexion, handicap, droit d'expression)	Cadre entreprise / Négociation d'établissement	3 ans
7	Télétravail : Fin de l'accord pour le siège / sites : en mai 2019. 2 expérimentations en cours dans les DRSM (IDF et PACA) : <ul style="list-style-type: none"> • Bilan à établir • Position de la 	Entreprise	3 ans

	CNIL à clarifier par rapport aux données médicales utilisées par les PA des DRSM.		
	Horaires variables	Cadre entreprise / négociation d'établissement	Annuelle
	Journée de solidarité	Cadre entreprise / négociation d'établissement	Annuelle
	Astreintes et gardes	Cadre entreprise / négociation d'établissement	Indéterminée

Pour 2019.

Chronologie	Champs	Niveau	Durée
1	Prévention des risques psychosociaux (RPS) (+ volet inclus dans tous les projets)	Entreprise	3 ans
2	GPEC (formation, déroulement de carrières, senior et retraite, alternance/stage)	Entreprise	4 ans
3	Mise en place des nouvelles IRP imposées par les ordonnances « Macron » prenant en compte la fusion des DRSM : <ul style="list-style-type: none"> • Périmètre des établissements ; • Accord de réduction des mandats ; 	Entreprise	Indéterminée

	<ul style="list-style-type: none"> • Protocole préélectoral ; • CSE régionaux (sur seulement certains établissements ?) ; • CSE central. 		
--	---	--	--

Suivi de l'accord sur le télétravail du 9 mai 2016

Le 12 février 2018 se tenait la Commission de Suivi de l'Accord sur le Télétravail : l'occasion de faire un point sur la dernière campagne, les évolutions dans la mise en place du télétravail à la Cnam et découvrir les chiffres sur la sélection des agents...

On a découvert de bonnes nouvelles, comme l'augmentation du nombre d'emplois pouvant accéder au télétravail au-delà des métiers qui étaient exclus de l'accord de 9 mai 2016 : seuls 13 emplois restent a priori exclus (leur situation pouvant être toutefois étudiée).

On a vu aussi beaucoup de chiffres ... que nous résumerons ainsi :

- sur 199 demandes (preuve que « la ruée vers le télétravail » qui effrayait tant la direction avant 2016 n'a pas eu lieu, soit exactement ce que nous disions à l'époque), seuls 75 agents ont été retenus pour pouvoir « télétravailler » ;
- 1 critère est déterminant pour pouvoir bénéficier du télétravail : c'est votre temps de trajet travail-domicile (seules des agents ayant plus de 2h de trajet par jour ont été retenus) ;
- Du coup, la très large majorité des agents retenus (59 sur 75), travaille au siège de la Cnam.

Au final, les choses avancent lentement mais un peu quand même. Mais il reste encore du travail de négociation avec la Direction pour faire changer ces critères ! Le télétravail doit être renégocié pour toute la Cnam cette fois courant 2018 (voir plus haut). On y travaille.

Négociation sur la continuité de service à la DDSI : l'astreinte à corps perdu ...

Tout commence en 2004 ! Les organisations syndicales (pas la Cgt) signent alors un accord avec la Cnam (Cnamts à l'époque ! C'est vous dire si cette histoire date un peu ...) sur la mise en place d'un régime d'astreinte pour le personnel informatique. Le but est le maintien de la disponibilité en dehors des horaires de travail de notre système d'information : le besoin est bien compris de ceux qui travaillent sur notre informatique, même si les contraintes sont importantes pour ces agents.

Mais ça n'est pas si simple : alors que nous ne regardons pas à la dépense en sous-traitance informatique à des tarifs exorbitants (généralement bien au-delà de 1.000 Euros

par jour), en interne nous devenons très économes avec nos experts: à la Sécu, une astreinte de 12 heures la nuit est payée ... 50 euros.

Et depuis 2004 cet accord n'a pas bougé (et la rémunération encore moins) alors que les besoins ont beaucoup évolué : nos directions demandent toujours plus d'astreinte pour que les opérations de maintenance et les mises en production s'effectuent la nuit ou le WE:

À la Cgt, nous demandons de pouvoir revoir les conditions d'organisation et de rémunération des astreintes depuis bientôt 4 ans. Hélas, de réunions préparatoires aux bilatérales, rien n'a vraiment bougé depuis.

Sur certains sites, les agents doivent donc assurer des astreintes sur leur domaine de compétence, mais aussi lors des opérations de mises en production qui ne les concernent pas directement, ..., juste « au cas où » ... Ca commence à faire beaucoup de soirées et de WE bloqués tout ça !

Voilà pourquoi [nous continuons de demander l'ouverture de négociations sur la rémunération des astreintes](#) ! Et vous savez depuis quand... 2014 (vous avez bien lu) !

À Rennes : dialogue social ou dialogue de sourd ?

[Les délégués du personnel \(DP\) du site informatique \(CNGR\) de Rennes viennent de démissionner en raison de l'état du « dialogue social » sur ce site.](#) Depuis des mois en effet, et malgré les demandes répétées des DP, tous déplorent l'établissement d'un dialogue de sourd ; les DP n'obtenant aucune réponse à leur questions de la part de leurs interlocuteurs locaux sur un site où se posent des problèmes : cadrage et régulation des astreintes informatiques, questions immobilières... Ce n'est pas le seul site sur lequel nous déplorons une telle situation de défiance entre représentants locaux de la direction et les élu.es. Nous demandons qu'une réunion d'écoute véritable soit organisée RAPIDEMENT par la direction de la Cnam (qui devrait avoir lieu le 8 mars 2018) avec les DP et les élu.es au CHSCT de Rennes. En effet, les salarié.es de Rennes n'ont plus de représentant.es depuis le 14 février 2018.

Négociation sur les horaires variables en région Languedoc-Roussillon

Il y a actuellement une négociation sur les horaires variables à l'initiative de la DRSM Languedoc-Roussillon, ce qui est légalement impossible (il n'est plus possible de négocier des accords d'entreprise dans les DRSM sans accord de méthode d'entreprise). Nous rappelons la règle de prorogation des accords, en cours en attendant qu'un accord de méthode voit le jour. Nous demandons que cette négociation illégale cesse.

Tentative illégale d'imposition d'une charte contraire aux libertés syndicales à la DRMS Aquitaine.

La direction de la DRSM Aquitaine essaie depuis des mois que les syndicats régionaux signent une « charte » contraire aux principes de libertés syndicales et à tous les droits et

usages en vigueur dans les autres établissements de la Cnam. Nous demandons que cette tentative d'entrave des syndicats (et singulièrement de la Cgt...) cesse et que ce projet de « charte » parfaitement incongrue soit abandonné.

Nous rappelons aussi que la DRSM Aquitaine est un établissement de la Cnam comme les autres où le droit s'applique ; et qu'à ce titre, les groupes syndicaux au CCE doivent désormais y disposer comme ailleurs d'un espace d'expression sur le site intranet de la DRSM ainsi que d'une liste de diffusion. Nous nous étonnons de surcroît que certains courriels de la Cgt envoyés lors des élections des représentant.es salarié.es au Conseil de la Cnam n'aient pas été reçus par les agent.es de la DRSM Aquitaine.

Concertation sur la journée de solidarité de à la DRSM Ile-de-France.

Comme l'année dernière lors des « négociations » (enfin un pseudo négo comme d'hab'), la DRSM IDF n'a pas jugé bon de reporter la journée de « consultation locale » du 8 février malgré la prévenance des délégués syndicaux CGT qui l'avaient avisée dans un délai raisonnable de leur absence.

Une fois de plus ce ne sont pas des négociations mais des décisions unilatérales qui sont prises par la direction de la DRSM IDF s'agissant de l'imposition de la journée de solidarité, dont on ne voit pas en quoi elle a permis, depuis sa création en 2004, l'amélioration des conditions de vie des personnes très âgées.

La journée de solidarité (soit un jour férié en moins) est soi-disant destinée au financement de la prise en charge des personnes âgées dépendantes. Cela, surtout quand on voit la situation d'accueil et de soins dans les Ephaad qui sont au bord de l'explosion.

Projet d'accord de garanties conventionnelles pour les praticiens conseils dans le cadre des fusions et réorganisations actuelles et futures des DRSM.

À la suite du rattachement des personnels administratifs (PA) des Directions régionales du service médicale (DRSM) à la Cnam en 2016, [un protocole Ucanss avait été négocié en complément de celui existant pour la Sécurité Sociale](#) (accord Ucanss du 30.12.2013). Cela pour assurer aux PA les protections contenues dans cet accord Ucanss en cas de fusion et / ou de mutualisation /réorganisations d'organismes juridiquement distincts. Par exemple... des DRSM !

Mais les praticiens conseils (PC) restèrent de côté s'agissant notamment de leur protection à l'égard des mobilités imposées par les fusions / réorganisations. Un projet de protocole proposé aux délégué.es syndicaux de la Cnam vise à permettre l'application aux PC des garanties déjà reconnues aux PA en cas de fusion / mutualisation décidées unilatéralement (c'est-à-dire sans ne rien demander à personne) par notre employeur.

Cela tombe bien... Car c'est exactement ce qui arrive à vitesse grand V avec le SMMOP (réorganisation du service médical déjà bien embarquée) et la fusion des DRSM, sur le modèle des nouvelles (et énormes) régions françaises (et surtout bientôt européennes) telles que l'État et la Cnam nous la planifient brutalement, à la façon de l'État chinois, pour 2019.

La question qui se pose à nous : ces fusions étant imposées d'en haut, on se voit mal priver les PC des mêmes garanties que celles des PA. Sur le fond, la Cgt n'est pas signataire des garanties du protocole initial du 30.12.2013 car elle les jugeait insuffisantes du point de vue de l'accompagnement RH (baisse des effectifs) et salarial.

Cet accord de 2013 conduisait aussi à légitimer des suppressions d'emplois et de nombreux sites de proximité des CPAM au profit d'un « tout digital », certes moderne et « classe », mais franchement inégalitaire. Ce qui a été préjudiciable aux droits qu'ont tous les assurés sociaux d'être bien servis et respectés. Le résultat ? Ceux auxquels il arrive de passer le périphérique social savent de quoi on parle ici à la Cgt.

Nous, on considère que faire des Appli pour l'Apple iPhone X ou le Samsung Galaxy, c'est bien, mais que cela ne constitue pas un projet de société solidaire. Et au vu de la tension actuelle dans les organismes (CPAM, CAF...), quand ils ont été fusionnés, notre analyse fut pertinente.

Nous voulons que ce protocole d'application qui arrive aujourd'hui pour les PC puisse toutefois permettre l'égalité des droits entre tous les salarié.es de la Cnam (on ne doute pas que nos ami.es PC seront OK avec nous...). Pourvu toutefois que tous les droits garantis par les accords de branche et dans la convention collective soient inclus dans cet accord d'entreprise. Ce qui n'est pas encore tout à fait le cas.

Mais attention, pour nous, cela ne saurait constituer un quelconque soutien aux fusions/mutualisations / réorganisations qui vont être brutalement imposées par le haut aux DRSM et aux sites informatiques.

Nous avons aussi appris à cette occasion que les nouvelles instances représentatives du personnel (IRP) imposées par les ordonnances « Macron » pour 2020 (ou plutôt ce qu'il restera d'IRP vu que la plupart vont être supprimées) seront callées sur les nouvelles DRSM qui auront été fusionnées.

Évidemment, nous ne savons pas combien il restera de DRSM en 2020 ni de ce fait de CSE (comités sociaux et économiques - CSE, le nouveau nom des CE) pour servir des prestations aux salarié.es : vacances, familles, culture, etc. 15, 10, 5, 1 seul CSE pour 10 000 salarié.es ?

Ainsi, contraints et forcés allons-nous devoir négocier pour essayer de limiter d'énormes pertes en nombre d'élu.es de proximité et donc de capacité d'intervention pour le bien et le profit (chèques vacances, etc.) des salarié.es.

Il va sans dire que nous ne sommes pas du tout satisfaits à la Cgt des raisons pour lesquelles (en premier lieu l'absence de mobilisation des salarié.es en 2017) nous voilà tous engagé.es dans un cycle de nivellement par le bas, dont personne ne sait vers où il nous emmène.

Le sens de la marche dans la Sécurité Sociale comme ailleurs en France (SNCF, Fonction Publique, Universités, etc.) va dans le sens d'une réduction draconienne (quoique annoncée de manière mielleuse et « positive » comme dans une émission de M6...) des capacités d'action et d'organisation des vrais syndicats comme la Cgt.

S'il devait être conclu, le suivi de l'accord sur les garanties conventionnelles pour les PC se fera dans le cadre de la réunion trimestrielle des délégués syndicaux centraux (DSC).

Le projet d'accord définitif sera proposé aux DSC le 9 mars 2018.

Projet de protocole d'accord Ucanss sur la création d'un plan d'épargne retraite (PERCO) dans la sécurité sociale

Un protocole d'accord Ucanss portant sur la mise en place d'un Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) dans la Sécurité Sociale est proposé à la signature des fédérations syndicales, dont la Fédération nationale Cgt des personnels des organismes sociaux (FNPOS CGT) à laquelle les syndicats Cgt de la Cnam sont tous fédérés.



Sur le fond le PERCO est un système d'épargne par capitalisation, donc financiarisée et indexée (comme tous les produits d'épargne), sur des agrégats de titres de dettes publiques (dont celle de la Sécu...) et d'actions/créances de grandes entreprises du CAC40 : Total, les banques, etc.

De ce fait, le PERCO instituerait pour les salariés de la Sécu un régime sur-complémentaire de retraite contraire au principe de retraite par répartition de la Sécurité Sociale.

La cohérence et la logique voudraient donc que nous refusions le PERCO car c'est, à long terme, une balle dans la tête dans la retraite solidaire fondée sur les salaires.

En effet, le principe du PERCO revient à rendre chacun dépendant de l'existence de dettes publiques importantes (ou plutôt des intérêts de dettes publiques) et de profits très élevés dans les grands groupes où les syndiqués Cgt savent comment de tels profits s'obtiennent par ces « belles personnes qui nous dirigent avec amour » : restructurations, licenciements, guerre aux salaires et aux syndicalistes - subventionnement massif par les impôts et par la Sécurité Sociale (CICE, crédits recherche, exonérations de cotisations sociales) pour maintenir les taux de profit.

Le PERCO ouvre plus grande la voie à la capitalisation individuelle et donc la mise en place de fonds de pensions retraite, gérés par les employeurs (comme aux USA). C'est le modèle défendu par la CFDT sous couvert de « moindre mal et de pragmatisme ».

La Cgt a toujours défendu un modèle fondé sur les salaires, plus sain, économiquement et non dépendant de l'économie de rente.

Mais nous savons aussi que les salariés n'ont souvent pas envie de pousser très loin cette analyse et que ce qui compte alors, pour de bonnes et de mauvaises raisons, ce n'est pas la cohérence mais l'intérêt et la sécurité.

Or sécuriser sa retraite avec un PERCO (en plus du patrimoine immobilier que beaucoup se constituent pendant leur carrière) apparaîtra comme une opportunité et non comme une menace.

S'agissant du patrimoine immobilier, nous savons déjà ce que les assureurs et les banques-assurances comptent en faire (se l'approprier) en contrepartie du financement de la prise en charge des personnes âgées dépendantes, dont le débat ne devrait pas tarder à poindre dans les médias de l'État/CAC40.

En effet, cela fait des décennies que le régime général par répartition n'est plus financé à dessein car l'État/CAC40, avec l'appui de certains syndicats. Tous ont bien travaillé à faire en sorte que les PERCO, fonds de pension et assurances vie s'imposent comme des lois de la nature (alors que ces dernières ne rapportent déjà plus un clou !).

Mais après débat, la CGT restera « carré » sur ses principes fondamentaux et continuera de défendre avant tout les intérêts de celles et ceux qui n'ont pas (ou plus) de patrimoine lucratif (en clair : des rentes qui rapportent) comme moyen de sécuriser leur santé, leurs vieux jours voire leurs périodes de chômage.

Et tant pis si défendre la Sécurité Sociale solidaire, non financière et sa retraite par répartition, apparaîtra à « certaines belles personnes bien à l'abri derrière leur patrimoine et celui de leurs parents », comme un combat archaïque.

L'histoire donne toujours raison aux gens cohérents et à celles et ceux qui ne désarment pas.

Prochaines négociations d'entreprise : le 9 mars 2018.