



EDITORIAL

La période de crise que nous venons de traverser a montré que la Sécurité Sociale - toutes Branches confondues - a su être à la hauteur de la situation et « a fait le job ». Déjà début avril, dans la précédente lettre, nous avons souligné le rôle des équipes de Direction et de l'ensemble des personnels pour relever les défis qui s'annonçaient dans un contexte souvent difficile et où il a parfois fallu aussi être innovant.

Aujourd'hui, la situation sanitaire évolue favorablement même si on doit rester vigilant. En revanche la crise économique et sociale touche plusieurs secteurs, contrecoup des mesures prises.

L'heure doit être au bilan, à la capitalisation et au retour d'expérience de façon collective et contradictoire avec l'ensemble des acteurs et avec les partenaires sociaux.

L'heure doit aussi être à la reconnaissance des efforts et de l'implication de tous les personnels sans exception. En tant que représentants des Agents de Direction nous y veillerons et le rappellerons à nos interlocuteurs.

Sommaire

- *Editorial du Président.*
- *L'intéressement – une distribution contestable, protocole reconduit pour 3 ans.*
- *Le PER COLI pour préparer sa retraite.*
- *La formation professionnelle en 2020 dans l'Institution.*
- *L'agenda*

Enfin, l'activité de négociation et le dialogue social se poursuivent selon des modalités parfois adaptées et cette lettre contribue à rappeler l'engagement des membres du Bureau sur les différentes thématiques en cours.

Le Président

Bertrand PICARD

I – L'INTERESSEMENT : UNE DISTRIBUTION CONTESTABLE, UN PROTOCOLE RECONDUIT POUR 3 ANS.

Les 28 avril, 26 mai et 2 juin se sont déroulées, en audioconférence, 3 réunions paritaires de négociation consacrées à l'intéressement : bilan 2019, renégociation de l'accord pour une nouvelle période triennale (2020 - 2022) et négociation des objectifs 2020.

Distribution contestable au sens où le **SNPDOSS CFE-CGC a rappelé être depuis l'origine en faveur d'un intéressement hiérarchisé et non uniforme.**

Distribution contestable également dans la mesure où **le taux d'atteinte des objectifs 2019 reste très différent d'une Branche à l'autre** conduisant à un pourcentage d'utilisation de l'enveloppe disponible de 84,64% en Retraite, 88,75% en Maladie, 93,71% en Recouvrement et 94,50% en Famille, d'où près de 10,5 M€ restitués aux Caisses Nationales, essentiellement Maladie et Retraite. **Nous demandons régulièrement l'instauration d'un mécanisme de pondération du niveau de difficulté des indicateurs de performance pour permettre à toutes les Branches d'atteindre un taux de réalisation minimum de 90%.**

Un protocole renégocié pour la période 2020-2022.

Le texte proposé par l'UCANSS reprend les principes de celui de 2017 (enveloppe de 2,5% de la masse salariale, absence de proportionnalité par rapport aux coefficients, répartition 40/60 entre part nationale et part locale, liste des indicateurs fixée par annexe annuelle de Branche).

Suite à la demande unanime des organisations syndicales il est complété pour 2020 par un avenant assimilant les périodes de dispense d'activité ou d'arrêt de travail nées de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid19 entre le 16 mars et le 10 mai, à des périodes de présence pour le calcul et le versement de l'intéressement.

Examinés les 26 mai et 2 juin, les indicateurs et objectifs proposés par les Caisses Nationales ont été complétés d'indicateurs traduisant l'investissement et les bons résultats des organismes dans la gestion de la crise sanitaire. Sont également prévus des neutralisations de période ou abaissements proratisés des objectifs durant la période d'urgence sanitaire. Un niveau d'exigence élevé a toutefois été maintenu pour les indicateurs non impactés par la crise.

Soucieuse des impacts de la crise sanitaire, la CFE-CGC avait demandé une réunion en septembre 2020 pour examiner les résultats provisoires et ajuster les indicateurs. Proposition rejetée par l'UCANSS. Les

Caisses Nationales se réservent la possibilité de neutraliser unilatéralement certains indicateurs durant la période de crise sanitaire ou de proratiser les objectifs.

Le SNPDOSS CFE-CGC a également souligné :

-Que, contrairement aux autres Branches, **5 des 14 indicateurs locaux de la Branche Famille, soit plus d'un tiers, résultent d'objectifs individuels ce qui est contraire au principe d'une négociation collective.**

-**Qu'il est anormal que le nouvel indicateur d'égalité salariale Hommes/Femmes ne soit pas également ambitieux dans toutes les Branches.** Il va de 90 en Retraite, à 85 en Recouvrement et 75 en Maladie et Famille.

Tableaux des [indicateurs 2020](#) des Branches Maladie, Famille, Recouvrement et Retraite.

II – LE PER COLI POUR PREPARER SA RETRAITE.

La mise en place du PERCOI (plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises) résulte des accords des 13 février et 6 novembre 2018.

A ce jour 2 271 salariés ont placé leur intéressement en tout ou partie dans le PERCOI et 2 417 y ont transféré des jours épargnés sur leur CET. L'ensemble représente un montant total investi de 5,7M€ à fin mars 2020.

La loi PACTE du 22 mai 2019 invite les partenaires sociaux à transformer les PERCOI en PER COLI (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif). Cette négociation a été menée à l'UCANSS les 28 avril et 2 juin 2020.

Le nouveau protocole d'accord reprend et complète les dispositions du protocole actuel :

-Ouverture sur la base du volontariat.

-**Alimentation par le salarié au moyen de tout ou partie de sa prime d'intéressement, de jours épargnés sur son compte épargne temps** dans la limite de 10 jours par an, **de versements volontaires**

dans la limite d'un quart de sa rémunération annuelle de N-1.

Depuis 2018 la gestion du PERCOI est assurée par AMUNDI qui propose cinq FCPE de sensibilités diverses.

La sortie peut s'effectuer en capital ou en rente comme c'était déjà le cas pour le PERCOI.

Cette formule de placement permet :

-L'abondement employeur de 30€ par jour de CET imputé sur le PER COLI.

-La déductibilité de l'assiette de l'impôt sur le revenu des versements volontaires du salarié sur le PER COLI (intéressement, jours en provenance du CET, versements volontaires dans la limite de 10% du revenu annuel N-1 du foyer fiscal),

-La transférabilité sur le PER COLI de plans d'épargne retraite individuels constitués par ailleurs,

-Des possibilités de déblocage des fonds étendues, notamment en cas d'acquisition de la résidence principale sans qu'il s'agisse impérativement d'une primo accession.

A noter qu'il ne sera pas possible de conserver les anciens PERCOI lesquels ne seront plus commercialisés à partir d'octobre prochain.

Ce projet de protocole d'accord sera proposé à la signature le 23 juin. Le SNPDOSS CFE-CGC le signera compte tenu des avantages qu'il présente.

Une documentation complète sur le [PERCOI](#) et les instruments financiers proposés aux salariés est accessible sur le site de l'UCANSS.

III – LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2020 DANS L'INSTITUTION.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel emporte une réforme majeure du dispositif de formation institutionnel.

-Une agence nationale, France Compétences, est chargée d'assurer le financement et la régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage (qualité, coût) ainsi que l'adéquation des certifications avec les besoins économiques et sociaux. France Compétence perçoit à cet effet la « contribution unique employeur » dorénavant versée aux URSSAF.

-Une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15% de la masse salariale reconduite pour 3 ans par les partenaires sociaux (PA du 19/12/2019) et gérée par notre OPCO, Uniformation, vient compléter ce dispositif dans l'Institution.

-Par ailleurs, le Compte Personnel de Formation, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations permet dorénavant au salarié de choisir une formation certifiante sur une plate-forme dématérialisée.

Le CPF est crédité en euros depuis le 1^{er} janvier 2019. Une année de travail à temps complet permet de se voir crédité de 500 €. Le CPF est plafonné à 5000€ (8000€ dans certains cas). Si nécessaire, le salarié peut bénéficier d'abondements pour couvrir tout ou partie de la formation choisie.

Attention, le CPF s'était substitué au droit individuel à la formation au 1^{er} janvier 2015. **Pour obtenir le transfert sur le CPF des heures de DIF non utilisées, vous devez fournir l'attestation remise à l'époque par votre employeur et ce, avant le 31 décembre 2020. Ces heures seront converties en euros sur la base de 15€ par heure.**

Les nouvelles dispositions réglementaires visent à sécuriser l'emploi. Elles priorisent l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences ainsi que l'accès à une qualification professionnelle.

Elles privilégient l'alternance et ont supprimé les périodes de professionnalisation.

Elles ont également redéfini les conditions d'inscription des Certifications Professionnelles au RNCP, condition nécessaire pour bénéficier d'un financement sur fonds mutualisés.

L'Institution a notamment dû réécrire les référentiels d'activités et de compétences de la plupart nos Certificats de Qualification Professionnels institutionnels (CQP) et les scinder en blocs de compétences acquérables progressivement.

Compte tenu des délais de parution des décrets d'application de cette loi et du temps nécessaire pour cette mise en conformité, l'effort de formation institutionnel a été significativement amputé en 2019 par rapport aux années antérieures.

Montants engagés en matière de formation : 2017 (38 M€), 2018 (37,7M€), 2019 (16,8M€).
Nombre de stagiaires : 2017 (24 684), 2018 (24 579), 2019 (16 258).

Le SNPDOSS CFE-CGC a attiré l'attention des partenaires sociaux sur les risques qui en résultent sur le plan des compétences nécessaires des équipes ainsi que des parcours professionnels des collaborateurs au cours de la réunion paritaire de négociation sur la formation professionnelle du 20 mai 2020 afin que des mesures palliatives soient identifiées et actionnées.

IV – L' AGENDA.

La négociation sociale

24 juin : Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation.

Septembre : Réunions Paritaires de Négociation sur l'aide aux aidants familiaux et la classification des employés et cadres.

La renégociation de la classification des emplois d'agents de direction et du classement des organismes avait débuté le 23 avril 2019. Elle a été interrompue suite à l'annulation de l'arrêté du 10 novembre 2017 « fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la Convention Collective des agents de direction » par la Cour d'Appel Administrative de Paris le 31 mai 2019.

Cette négociation reprendra à l'issue des élections des représentants des ADD à la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation prévue à l'article 25 de la Convention Collective du 18 septembre 2018.

Les élections à la CPNI

Ces élections se dérouleront entre le 2 et le 6 novembre 2020 par voie entièrement dématérialisée sur le site de l'UCANSS.

Suivant les dispositions du décret du 2 décembre 2019, les scores obtenus par chaque syndicat détermineront également sa représentativité.

Pour permettre au SNPDOSS CFE-CGC de poursuivre son action à votre service, participez à ces élections et portez vos suffrages sur les candidats du SNPDOSS CFE-CGC.

Pour adhérer au SNPDOSS CFE-CGC : [RV sur notre site.](#)

Pour ne plus recevoir d'informations merci d'adresser un mail à : snpdoss4.cfecgc@gmail.com