



EDITORIAL

Une actualité en chasse une autre.

Après un mois de février marqué par une mobilisation importante de votre syndicat sur la réforme de la gouvernance du système universel de retraite, voilà que la crise sanitaire engendrée par le COVID-19 oblige les autorités à prendre des mesures de confinement inédites en France avec des répercussions et conséquences importantes sur le plan économique et sur le quotidien de chacun d'entre nous.

Bien sûr, nous soutenons les mesures prises par l'exécutif. L'heure est à la responsabilité collective et à l'union mais il est clair qu'il y aura un « avant » et un « après » COVID-19 et qu'il sera nécessaire d'établir un véritable retour d'expérience.

Pour autant, les autres dossiers continuent en filigrane d'avancer sous cette actualité brûlante et c'est le sens de cette lettre.

Sur la réforme des retraites, nous sommes satisfaits d'avoir été entendus par les pouvoirs publics et

Sommaire

- *Editorial du Président*
- *Réforme des retraites : des réels progrès.*
- *Rapport THIRIEZ : quels bénéfices pour les diplômés de l'EN3S ?*
- *Dernières réunions de négociation.*

constatons que la dernière mouture du projet de loi prévoit bien un dispositif de gouvernance conforme à nos demandes. Nous devons rester vigilants néanmoins même si ce lundi 16 mars au soir, la réforme des retraites est « suspendue ».

Parallèlement, le Rapport THIRIEZ sur la Haute Fonction Publique remis au Premier Ministre le 18 février dernier envisage dans ses préconisations la fusion de l'EN3S avec l'EHESP.

Bien évidemment, le SNPDOSS CFE-CGC est favorable au décloisement de la haute fonction publique, à la dynamisation des carrières et à la diversification du recrutement pour autant que ces orientations ne soient pas des leurres et que des garanties soient données en termes d'effectivité.

Aussi restons nous réservés, à ce stade, sur ce projet de fusion à l'égard d'écoles supérieures d'application qui forment des cadres supérieurs et dirigeants dont les statuts, les missions et les métiers sont peu comparables à l'exception sans doute des ADD des UGECAM qui gèrent les établissements de l'Assurance Maladie pour lesquels j'ai, à titre

personnel et en ce moment singulier, une pensée particulière.

Nous avons engagé une réflexion sur les propositions du Rapport THIRIEZ et sommes preneurs de vos propres réflexions sur celui-ci. Nous devons normalement et prochainement avoir une rencontre avec le Directeur de l'EN3S.

Nous reviendrons vers vous dès que possible et restons disponibles pendant cette période de confinement.

En attendant, prenez de soin de vous et de vos proches.

Le Président

Bertrand PICARD

REFORME DES RETRAITES : DE REELS PROGRES

Le titre IV du projet de loi instituant un système universel de retraite prévoit de mettre en place une gouvernance unifiée du système, la création d'une CNRU (Caisse Nationale de Retraite Universelle) et la création d'« établissements locaux » issus de la fusion des services gérant la retraite des CARSAT et de l'AGIRC-ARRCO.

Devant les réactions des personnels des CARSAT et les actions syndicales conjointes de l'ensemble des organisations représentant les salariés de l'Institution, agents de direction compris, le Ministère a rapidement corrigé le tir :

- Reçus le 10 février par J-L IZARD, Directeur de Cabinet du Secrétaire d'Etat chargé des retraites, les représentants de l'intersyndicale des ADD ont été informés que le projet de loi serait amendé. La CNRU sera une Caisse de Sécurité Sociale, les établissements qui procéderont de ces fusions auront

bien la personnalité juridique ainsi qu'un Directeur et un Conseil d'Administration. Nos Conventions Collectives continueront de s'appliquer.

- Reçus le 26 février par R. VILLARD, Président du COMEX et Directeur de la CNAV, ainsi que par R. LE MAY, Directeur de l'UCANSS, ces informations nous ont été confirmées et complétées.

R. VILLARD nous a également indiqué que l'ampleur des missions qui incomberont à la nouvelle structure, poursuite du service des retraites telles que calculées aujourd'hui et « en même temps » construction de la nouvelle offre de service qui devra être opérationnelle dès 2022 « excluait tout risque de plan social ».

Des synergies entre la CNAV, l'AGIRC-ARRCO et l'ensemble des régimes concernés devront être créés. R. VILLARD nous a précisé que le schéma de transformation informatique à créer nécessitera de mobiliser les moyens en ingénierie informatique de la branche. Il a rappelé que le projet de loi ne rentre pas dans cette dimension opérationnelle et en évoque de possibles adaptations (exemple du RSI).

Concernant le devenir des services Prévention des Accidents du Travail, R. VILLARD estime qu'il convient de rester à l'écoute des personnels et des organisations. Plusieurs hypothèses sont envisageables, « *il est nécessaire de rechercher du sens et de la cohérence* », cependant, « *créer des synergies entre unités complémentaires ne suppose pas forcément d'habiter sous le même toit* ».

Il n'a pas encore été décidé si l'UCANSS serait chargée de négocier l'intégration des personnels mais R. VILLARD confirme la position du Ministère sur le fait qu'il ne convient pas de créer une nouvelle Convention Collective et estime qu'il ne serait pas souhaitable de maintenir 2 Conventions Collectives différentes.

Concernant les personnels de direction, R. VILLARD a indiqué que les centres de production AGIRC-ARRCO ne sont pas organisés à l'identique des caisses de Sécurité Sociale (séparation ordonnateur – comptable) et que la situation des agents de direction

du régime général intégrant les nouvelles caisses en devrait en être facilitée.

B. PICARD a déclaré être sensible aux propos sur le sens et la recherche de cohérence dans la démarche à venir et retenir qu'il est prévu de travailler rapidement et avec les « techniciens » à différents niveaux (ADD compris).

En pratique, la loi adoptée sans vote le 3 mars dernier positionne bien la CNRU au sein de la Sécurité Sociale et précise que les établissements locaux auront la personnalité morale et comporteront des instances représentatives du personnel.

Le SNPDOSS CFE-CGC restera vigilant à la mise en œuvre de cette réforme particulièrement complexe.

RAPPORT THIRIEZ : QUELS BENEFICES POUR LES DIPLOMES DE L'EN3S ?

Le rapport de la mission THIRIEZ sur la « Haute Fonction Publique » remis le 18 février 2020 au Premier Ministre se veut porteur d'une réforme systémique en termes de décloisonnement des formations, diversification du recrutement et dynamisation des carrières dans la fonction publique.

Partant, la mission a inclus dans le périmètre de son étude « l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique » et curieusement les directeurs d'organismes de Sécurité Sociale.

Pour permettre aux élèves issus des concours externes d'acquérir une culture commune du service public, un tronc commun de formation serait organisé par un GIP regroupant les six écoles concernées auquel succèderaient une à deux années en « école d'application ».

Une « Ecole des Hautes Etudes de la Santé et de la Sécurité Sociale » EHE3S, issue de la fusion de l'EN3S et de l'EHESP formerait « aussi bien les directeurs

d'hôpitaux et d'ESMS que les dirigeants des organismes de Sécurité Sociale afin d'accroître l'attractivité de ce secteur et ouvrir des perspectives de carrières plus vastes aux élèves ».

Un Institut des Hautes Etudes du Service Public également organisé par le GIP des écoles du service public, proposerait une formation complémentaire d'une année à temps partiel à certains cadres issus de l'administration, de l'armée et du secteur privé ayant 10 années d'ancienneté. Une partie d'entre eux auront vocation à accéder aux emplois supérieurs de la fonction publique et de la magistrature.

Sur les 42 propositions du rapport, la plupart ne s'appliqueront qu'aux fonctionnaires.

Le Premier Ministre a confié à Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre des Comptes Publics le soin de procéder à l'instruction de ces propositions. Les mesures retenues devront être intégrées à la loi de transformation de la fonction publique qui doit être présentée au Parlement en juin 2020. La réforme serait mise en œuvre en 2022.

Sans être opposés par principe à ces propositions, le SNPDOSS CFE-CGC reste réservé et vigilant.

Nous avons engagé notre réflexion. Nous sommes également invités par Dominique LIBAULT, Directeur de l'EN3S, à une prochaine réunion destinée à faire une pré-analyse des conséquences éventuelles de leur mise en œuvre.

Nous restons, à ce stade, réservés sur la proposition de fusion de l'EN3S et l'EHESP.

Les formations EN3S préparent à exercer des responsabilités de haut niveau dans les 4 branches de la Sécurité Sociale, pas exclusivement dans le domaine de la Santé.

Rappelons également que les caisses locales de Sécurité Sociale sont des organismes de droit privé. Les agents de direction de la Sécurité Sociale relèvent d'une Convention Collective de droit privé.

Enfin, nous considérons que ce projet porte en germe un risque d'étatisation du statut des personnels de direction auquel nous sommes opposés.

DERNIERES REUNIONS DE NEGOCIATION NATIONALE.

1 - Négociation annuelle obligatoire sur les salaires - RPN du 7 janvier 2020.

En dépit d'une demande unanime des représentants du personnel de réévaluation de la valeur du point (dernière augmentation 0,50% au 1^{er} mai 2017) l'UCANSS annonce s'en tenir à la notification ministérielle de RMPP de mars 2019, soit 1,50% d'augmentation globale par an de 2019 à 2022. Celle-ci est intégralement affectée à la renégociation des classifications, aux mesures automatiques et aux mesures individuelles que l'employeur souhaite privilégier.

En réponse, le SNPDOSS CFE-CGC a indiqué qu'on ne pouvait faire d'amalgame entre une renégociation périodique des classifications, nécessaire pour tenir compte de l'évolution des emplois et des besoins des organismes et une augmentation générale des salaires.

Nous avons également demandé que l'UCANSS retourne au Ministère pour faire état du besoin de financement de l'Institution en matière salariale. Selon nous, une enveloppe pluriannuelle doit pouvoir être révisée en cours de route.

2 – L'aide aux aidants familiaux

Deuxième réunion de négociation nationale le 25 février sur ce dispositif issu de l'article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale sur l'instauration de garanties collectives à haut niveau de solidarité dans les accords de Branche.

Une enveloppe de 2 millions d'euros par an prélevés sur la cotisation de prévoyance CAPSSA est disponible.

L'employeur n'entend pas aller au-delà de cette somme. Il refuse également d'anticiper sur la renégociation de l'accord RSE de 2016, de généraliser le don de jours et de le compléter par un abondement employeur (70 accords locaux conclus à ce jour).

Il propose un ensemble d'actions de sensibilisation et d'accompagnement ainsi qu'un panier de services (accompagnement des enfants à l'école, bilan social, nutritionnel, psychologique...). Des compléments de salaires pourraient être versés aux bénéficiaires des allocations de présence parentale et de solidarité familiale mais seraient compensés par la CAPSSA.

Prochaine réunion de négociation le 2 juin 2020.

**Pour progresser
sur tous ces sujets
nous avons besoin
de vous.
Rejoignez-nous !**

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