

DECLARATION

Fédération Nationale CGT du Personnel des Organismes Sociaux
INC RECouvreMENT DU 25 OCTOBRE 2023

Monsieur le directeur général,

En annulant de manière unilatérale les observatoires interrégionaux, l'Ucanss a fait le choix autoritaire de ne pas respecter l'accord national du 5 mai 2015 relatif aux instances paritaires qui participent pleinement au dialogue social institutionnel. Heureusement pour nous aujourd'hui, l'Ucanss n'est pas allée jusqu'à violer le code la Sécurité sociale en annulant également les Instances Nationales de Concertation. Mais pour combien de temps encore, tellement la tentation est grande...

Revenons au SDRH (schéma directeur des ressources humaines), ce document précisant les actions à mettre en place pour que les ressources humaines soient pertinentes avec l'évolution du réseau ; *une feuille de route à suivre avec deux axes majeurs identifiés : AXE1_ Accompagner les transformations de nos métiers et de nos organisations de travail AXE2_ Consolider notre performance sociale et collective... déclinés en 5 thématiques RH socles :*

« Réinventer la formation professionnelle afin de promouvoir une culture de l'apprentissage au quotidien »

La FNPOS CGT tient à alerter la caisse nationale sur la tentative d'intimidation de la part des organismes locaux en difficulté à trouver des volontaires pour assurer tutorat et monitorat. Certaines directions locales menacent de sanction disciplinaire les agents réfractaires à assurer tutorat et monitorat sous prétexte que ce serait prévu à leur fiche métier. Ce n'est pas seulement contraire aux textes, mais également contreproductif du point de vue relationnel et pédagogique.

La FNPOS CGT exige le respect des dispositions du protocole d'accord national du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle. En effet, pour répondre à un besoin lié à une action de formation, le salarié est retenu sur la base du volontariat par la direction de l'organisme en raison de ses compétences professionnelles et pédagogiques avérées. Lors de l'animation d'une ou des actions de formation professionnelle interne pour tout ou partie du personnel de son organisme, il perçoit une prime.

« Renforcer l'attractivité de nos métiers, du recrutement à la fidélisation des talents »

C'est historique, le bilan de la politique salariale et sur l'attractivité à la Sécurité sociale est catastrophique ! Les chiffres font état d'une baisse importante du pouvoir d'achat des salariés de la Sécurité sociale et ce, sur plusieurs années. C'est INACCEPTABLE !

La conséquence logique est que de nombreux salariés ne parviennent plus à boucler les fins de mois.

Le nombre de démissions augmente de manière exponentielle.

.../...

Les objectifs d'attractivité et de fidélisation passeront pour la **FNPOS CGT** par la satisfaction des revendications portées par l'intersyndicale et notamment :

- La compensation de la perte du pouvoir d'achat par une augmentation significative de la valeur du point au 1er janvier 2023 qui, a minima, tienne compte du niveau d'inflation ;
- L'attribution d'enveloppes budgétaires spécifiques permettant entre autres, la revalorisation des coefficients, la reconnaissance des compétences et le déroulement de carrière.

Les agents chargés d'une activité de contrôle (CPAP, IR CCA et IR LCTI) sont dans la lutte depuis déjà plusieurs mois pour vous interpellent sur la dégradation de leurs conditions de travail et l'absence de reconnaissance salariale. La **FNPOS CGT** soutient leurs revendications légitimes et demande la réouverture de la négociation du protocole d'accord du 27 février 2009 les concernant.

« Entretien le collectif de travail et le sentiment d'appartenance en accompagnant la fonction managériale, en pleine mutation »

La **FNPOS CGT** fait le constat qu'à la Sécurité sociale il est de plus en plus difficile de maintenir une équipe engagée et productive, dans cet environnement en constante évolution.

Pour la **FNPOS CGT**, cela doit se faire avec la satisfaction des salariés, clé de voûte de la réussite de l'organisation.

Les managers doivent communiquer de manière transparente et régulière avec leurs équipes. Cela comprend l'explication des changements à venir, la mise en place de canaux de communication ouverts et l'écoute des préoccupations des salariés.

Les managers doivent être formés pour répondre à la gestion du travail à distance, de la diversité, la résolution de conflits, etc.

Les managers doivent travailler avec les salariés plutôt que de simplement leur donner des instructions descendantes. Par exemple en mettant en place des mécanismes de feedback continu pour corriger ou améliorer un travail. Ils doivent être des facilitateurs.

Ils doivent pouvoir reconnaître et récompenser les réussites individuelles et collectives des salariés par des mesures salariales pérennes. Malheureusement l'austérité salariale pratiquée à la Sécurité sociale n'y aide pas.

En résumé, pour entretenir le collectif de travail et le sentiment d'appartenance tout en accompagnant la fonction managériale en mutation, il est essentiel de promouvoir la communication, le développement des compétences, le leadership participatif, la reconnaissance, la cohésion d'équipe, la rétroaction continue, une culture d'inclusion.

« S'engager en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'équité professionnelle »

Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus doivent comptabiliser 6% de leur effectif comme salariés handicapés à temps plein ou à temps partiel.

Les organismes qui ne respectent pas cette obligation doivent alors contribuer autrement à l'emploi des travailleurs handicapés. Ils seront ainsi soumis à la taxe OETH (contribution handicap).

Pour la **FNPOS CGT** demande un engagement sincère de la part de la caisse nationale : l'emploi de salariés en situation de handicap ne doit plus se limiter au recours à l'intérim ou la sous-traitance auprès des secteurs de l'adaptation et de la protection, ou l'incitation des personnels déjà en place à une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

.../...

« Faire de la santé au travail un vecteur de performance sociale et d'attractivité »

Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a mis en conformité le droit national avec le droit de l'Union Européenne afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leurs congés payés. Plus précisément, elle a jugé que :

- Les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile ;
- Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail. Pour la parfaite conformité du droit français au droit de l'Union, cette solution sera transposée aux autres hypothèses de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'arrêt pour maladie.

Ces jurisprudences, qui ont un effet rétroactif, s'appliquent tant aux congés payés légaux qu'aux congés conventionnels. La **FNPOS CGT** vous sollicite afin que vous rendiez effectifs ces nouveaux droits, en informant les organismes afin qu'ils rétablissent les salariés concernés par ces régularisations dans leurs justes droits.