Organismes Sociaux Divers & Divers

Journal des Employés et Cadres

64ème année n°7808 - ISNN 1248 167X
Edition des OSDD n°1/OSDD/2015 le 13 novembre 2015

BULLETIN PÉRIODIQUE D'INFORMATIONS DE LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

54 Rue d'Hauteville – 75010 PARIS ☎ *01.48.01.91.34* @ *osdd@fecfo.fr*

CONFÉRENCE NATIONALE PROFESSIONNELLE DES OSDD des 12 - 13 - 14 et 15 octobre 2015 - ALÉNYA

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

La Conférence Nationale Professionnelle (CNP), réunie 12 au 15 octobre 2015 à Alénya, se tient à un moment où, la crise du système capitaliste se perpétuant, tout est prétexte pour le patronat et nos gouvernants pour avancer plus loin encore dans la remise en cause des moyens d'existence des salariés : actifs, retraités et demandeurs d'emploi, ainsi que l'avenir de la jeunesse.

Sur ordre des institutions internationales, FMI, BCE, Union Européenne (la Troïka), les gouvernements de tous les pays, en particulier en Europe, imposent des plans d'austérité qui aboutissent inévitablement à de nouvelles baisses du pouvoir d'achat des salariés, à la casse de pans entiers des services publics et de la protection sociale et à la remise en cause des statuts et des conventions collectives. L'exemple le plus flagrant étant celui de la Grèce.

Concernant les accords de libre échange (SETA, TTIP, TISA, etc..), la CNP dénonce les tractations menées en catimini par la commission européenne avec d'autres États, et estime leur ratification dangereuse pour les salariés et les citoyens.

Dans ce contexte, la CNP souligne l'actualité de la Charte d'Amiens, qui reconnaît la lutte des classes opposant sur le terrain économique les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression tant matérielle que morale mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

La CNP combat les politiques publiques qui au motif de « compétitivité », remettent en cause les droits des travailleurs et l'emploi. Dans ce cadre, les accords dits de « compétitivité » aggravés par la loi Macron ne font qu'amplifier le pouvoir des entreprises de faire du chantage à l'emploi.

La CNP exige le retrait du pacte de responsabilité, cadeau de 41 milliards au patronat doublé d'un marché de dupes en matière d'emplois, affaiblissant de plus le financement de la sécurité sociale et le fonctionnement des services publics du fait des exonérations et des 50 milliards de réduction de dépenses publiques et sociales.

La CNP condamne les aides publiques aux entreprises distribuées sans ciblage, sans condition, ni contrôle comme c'est le cas avec le CICE, elle s'oppose à sa transformation en nouvelles exonérations de cotisations sociales.

La hausse massive, continue et dramatique du chômage, rappelle chaque mois l'échec de la politique économique sociale et fiscale du gouvernement. Pour la CNP, la hausse des salaires, et la dépense publique sont les clés pour relancer l'activité et l'emploi.

La CNP réaffirme son attachement à la République une et indivisible, facteur consubstantiel à l'égalité de droits. C'est pourquoi elle s'oppose à la réforme territoriale, balkanisant l'action publique et faisant disparaître les communes et départements.

La CNP soutient ses syndicats et sections engagés dans un combat difficile contre les restructurations, les fusions, les suppressions d'établissements, de services, induisant des mobilités, de la déqualification, des pertes d'emplois, et des remises en cause des conventions collectives, découlant de l'application de ces lois dont elle exige l'abrogation, notamment la loi NOTRe.

Après les lois Macron et Rebsamen, le rapport « Combrexelle » sur « La négociation collective, le travail et l'emploi » promeut une inversion de la hiérarchie des normes et la suppression du principe de faveur, en donnant priorité à la négociation d'entreprise sur les négociations de niveau national et la loi.

Dans la même logique, le rapport Mettling sur la « Transformation numérique et vie au travail » s'inscrit dans cette tendance en promouvant l'individualisation de la relation sociale et la régulation à l'échelle de l'entreprise, source d'inégalités.

La CNP réaffirme son attachement à la négociation collective, au respect de la hiérarchie des normes et au principe de faveur, elle s'oppose à la traduction de ces rapports dans la loi.

Au niveau national, La CNP réaffirme son attachement au repos dominical et au respect des conditions de travail des salariés en s'opposant à la généralisation et à la banalisation du travail du dimanche et du travail de nuit.

La CNP dénonce toute les nouvelles formes d'organisation facilitant la précarisation et l'externalisation des activités ou des agents (télétravail, 100% web, dématérialisation, tout numérique, automatisation..). Cela conduit au recours massif à la sous-traitance avec le risque induit de disparition de nos métiers, des qualifications et des emplois.

La CNP réaffirme également le respect de la vie privée des salariés en condamnant notamment tous les dispositifs de collecte et de traitement de leurs données à caractère personnel à des fins de surveillance et de fichage.

Attachée à l'indépendance syndicale, la CNP affirme que les revendications de la CGT Force Ouvrière ne doivent obéir à aucune autre considération que la défense des intérêts de la classe ouvrière.

En 2014, après y avoir exposé ses analyses et revendications, notre confédération (entraînant la CGT, la FSU et Solidaire) avait quitté la conférence sociale, marquant ainsi son opposition à toute instrumentalisation gouvernementale. La CNP souligne qu'en effet ces conférences visent pour le gouvernement à faire partager ses objectifs aux organisations syndicales, celle à venir la semaine prochaine, comme celle de 2014.

La CNP dénonce les attaques incessantes visant le syndicalisme ouvrier libre et indépendant et ses militants. Ainsi, l'opposition des salariés d'Air France à un nouveau plan de licenciement de 2900 salariés, s'est heurté aux provocations de la direction de l'entreprise et aux manipulations gouvernementales qui tendent à criminaliser l'action syndicale. La CNP est inconditionnellement au côté des syndicats FO et de tous les salariés engagés dans l'action contre le plan de la direction générale, elle s'oppose à toute répression.

Dès lors que des résistances se font jour, et notamment celles initiées par Force Ouvrière, le gouvernement n'hésite pas à violer ses propres engagements et les lois. C'est un déni de démocratie permanent. Il passe outre au refus majoritaire de valider l'accord PPCR dans la fonction publique, accord qui acte notamment la non revalorisation du point d'indice pour une période indéterminée. Il agréé l'accord minoritaire de classification et passe outre à l'opposition majoritaire à son application au sein de Pôle emploi ; accord qui ici, acte entre autre l'absence de déroulement de carrière et qui doit permettre l'application du plan stratégique de la direction générale qui découle des consignes gouvernementales de réduction des dépenses des opérateurs publics.

Une évidence s'impose : en France, le dialogue social gouvernemental est le pendant des pactes sociaux initiés par la commission européenne, avec le concours de la CES, pour mieux domestiquer la classe ouvrière.

La CNP condamne la loi scélérate et liberticide du 20 août 2008, dite « loi de la représentativité », consécutive à la position commune entre la CGT-CFDT et le Medef et demande son abrogation.

La CNP revendique le retour à la libre désignation des délégués syndicaux et de tous les mandataires syndicaux.

À l'heure où sont célébrés les 70 ans de la Sécurité Sociale, La CNP réitère son attachement aux principes fondateurs de 1945 - cotiser selon ses moyens, et bénéficier selon ses besoins - dont nous éloignent de plus en plus les contre réformes successives et les exonérations massives de cotisations patronales.

S'agissant de la protection sociale complémentaire, la CNP dénonce la refiscalisation des cotisations des salariés. Elle condamne le généralisation de l'obligation de souscrire une complémentaire santé qui, sous couvert d'une idée séduisante, vise à désengager encore plus la Sécurité Sociale solidaire pour transférer la protection sociale vers le secteur lucratif et marchand, inversant le principe d'origine en instaurant une logique de protection sociale à deux vitesses.

Refusant toute austérité, la CNP revendique :

- l'augmentation générale des salaires et en particulier celle du SMIC qui devra être portée au niveau du salaire médian, des minima sociaux, des retraites
- des recrutements en CDI dans tous les secteurs,
- des formations qualifiantes ou certifiées.

En matière de santé au travail, la CNP dénonce la grande inégalité des moyens et des droits sur le territoire national en matière de santé au travail.

La CNP dénonce le rapport ISSINDOU qui voudrait faire du médecin du travail, le médecin de l'inaptitude et donc du licenciement. Elle s'oppose à la politique de déréglementation de l'état qui met la branche en difficultés en minimisant les cotisations, et en anéantissant l'attractivité de la branche par une politique de bas salaires.

La CNP dénonce le rapport de France Stratégie remis au ministre le 9 octobre 2015 dans le cadre de la loi Rebsamen d'août 2015 sur le dialogue social et s'oppose au projet de loi de création du compte personnel d'activité (CPA), remplaçant les droits collectifs prévus par le code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprise par un système universel à points attaché à la personne (compte assurance chômage, formation, pénibilité, durée du travail, compte épargne temps).

La CNP réaffirme son attachement au Code du Travail, au droit des salariés à avoir un poste adapté en

fonction de leur état de santé, aux instances représentatives du personnel, notamment les CHSCT, qui jouent un rôle important en santé au travail et d'une manière générale au code du travail qui protège certaines catégories de salariés, "salariés protégés" qui le sont justement pour protéger la santé et les conditions de travail des autres salariés

Concernant le dossier des retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, la CNP soutient la volonté de sa confédération d'aboutir à un accord favorable aux intérêts des salariés et retraités dont le pouvoir d'achat ne cesse de diminuer. Il en va de l'avenir du paritarisme, élément de l'indépendance syndicale, de la politique conventionnelle au niveau interprofessionnel, et de la nature des relations sociales. La CNP dénonce les propositions du Medef qui visent uniquement à reculer l'âge de la retraite au delà de 62 ans, et s'oppose également à l'instauration d'une taxe sur les pensions. Elle est favorable à une augmentation graduelle des taux de cotisation permettant d'augmenter les recettes et d'assurer ainsi l'équilibre des comptes en maintenant le niveau des pensions.

Dans ce cadre, la CNP revendique le maintien de l'AGIRC et de l'ARRCO. Et plus généralement, rappelle son opposition à la mise en œuvre d'une réforme systémique des retraites.

Face à toutes ces attaques, le développement syndical est une priorité : La CNP se félicite des excellents résultats électoraux annoncés au cours de la conférence professionnelle, et appelle l'ensemble des syndicats et militants à amplifier la syndicalisation en développant de nouvelles implantations et en renforçant les structures existantes par l'augmentation du nombre d'adhérents. La CNP invite les syndicats de la section fédérale à préparer activement leurs élections professionnelles en s'appuyant sur des cahiers de revendications claires. La CNP apporte son soutien à tous les syndicats FO et tous les travailleurs qui, chaque jour, combattent y compris par la grève, pour défendre et faire aboutir leurs revendications et intérêts légitimes.

En conclusion, le retrait du pacte de responsabilité et l'arrêt des politiques d'austérité, la défense de la fonction publique et de son statut, la lutte contre les déréglementations en cours et contre l'inversion de la hiérarchie des normes, pour la sauvegarde de la protection sociale, du paritarisme, du Code du travail dont le maintien n'est ni négociable ni amendable et des conventions collectives ainsi que l'augmentation générale des salaires nécessitent un combat social et républicain couplé d'une réaction interprofessionnelle.

Pour la CNP, construire le rapport de force à même de faire reculer le gouvernement et le patronat et faire aboutir les revendications de FO est indispensable. Dans ce cadre, après la mobilisation du 9 avril 2015, initiée par notre confédération, à laquelle se sont ralliés la CGT, FSU et Solidaire, la CNP se félicite du mandat donné aux instances confédérales pour mener une large campagne d'information auprès de tous les salariés afin de les mobiliser avec toutes les structures de FO et pouvoir prendre toutes les initiatives nécessaires pour construire le rapport de force par la grève interprofessionnelle.

MUTUALITÉ

La Conférence Nationale Professionnelle (CNP), réunie du 13 au 15 octobre 2015 à Alénya (66), a donné l'occasion aux délégués de rappeler que le mouvement syndical et le mouvement mutualiste partagent historiquement des valeurs communes de solidarité et d'indépendance, ainsi que la définition des droits à caractère égalitaire. Toutefois, force est de constater les dérives visant, dans la pratique, à s'éloigner des valeurs fondatrices par un positionnement de plus en plus assuranciel dans un contexte concurrentiel que les employeurs mutualistes acceptent et revendiquent.

La CNP RAPPELLE que la santé n'est pas un marché et refuse toute ingérence de la Mutualité dans la gestion du régime obligatoire.

La CNP a permis aux délégués de dénoncer les lourdes conséquences des directives européennes (Solvabilité 1 et 2) qui accélèrent les fusions, les regroupements, les adossements à des institutions de prévoyance, à des banques ou à des compagnies d'assurance, bouleversant le paysage mutualiste. Ce phénomène est accentué par les 3 premiers articles de l'ANI du 11 janvier 2013 (généralisation de l'assurance maladie complémentaire).

La CNP DÉNONCE la décision du Conseil constitutionnel qui - confortant les signataires, CFDT, CFTC, CFE CGC, de cet accord interprofessionnel et le Sénat - interdit aux accords de branche de désigner l'organisme de leur choix en matière de complémentaire santé et prévoyance.

Sous couvert de faciliter l'accès à la complémentaire santé pour les retraités de plus de 65 ans, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2016 propose un nouveau dispositif spécifique aux prérogatives des mutuelles, qui couvrent les contrats individuels entrainant une segmentation qui va contrarier la mutualisation des risques. **La CNP DENONCE** ce coup supplémentaire portée aux mutuelles.

La CNP REVENDIQUE une nouvelle mesure législative ou le retour de la clause de désignation permettant la mise en place effective d'une véritable mutualisation des risques au niveau de la branche.

Dans ce contexte, les mutuelles projettent une perte d'adhérents de 15 à 20%, ce qui aura des conséquences sur l'emploi.

Le personnel est de plus en plus la variable d'ajustement dans une course concurrentielle des mutuelles pour réduire leurs coûts de gestion qui devront être obligatoirement affichés dans le cadre des appels d'offres pour la mise en place de contrats collectifs (ANI).

De plus, il subit une baisse constante du pouvoir d'achat (pas d'augmentation générale des salaires et augmentation de la cotisation de la complémentaire santé, déremboursement des médicaments et diminution des prestations santé) à laquelle est venue s'ajouter la fiscalisation de la part patronale de la cotisation mutuelle. **La CNP CONDAMNE** cette nouvelle ponction.

La CNP S'OPPOSE à la TSCA (taxation de 7% sur les contrats d'assurances) pour combler la prétendue dette publique qui, ajoutée à celle de la CMU, alourdit les frais de gestion, pénalise l'adhérent et transforme les mutuelles en collecteurs d'impôts.

LA CNP EXIGE le retrait de l'article 38 du PLFSS 2016 qui remet en cause :

- La gestion du Régime Obligatoire par les sections mutualistes (Loi Morice 1947),
- les soutiens financiers de l'état au moyen de la procédure de référencement. De nouveaux mécanismes pourraient faciliter l'arrivé d'opérateurs privés. Cette remise en cause porterait atteinte à un élément fondamental du statut des fonctionnaires, leur protection sociale.

CONVENTION COLLECTIVE

La CNP RÉAFFIRME le rôle de régulation et de prépondérance de la branche Mutualité dans la négociation dans la mesure où elle est opposable aux mutuelles.

La CNP DÉNONCE :

- La remise en cause des garanties conventionnelles et des accords d'entreprise,
- l'externalisation des activités (remise en cause de la Convention collective nationale Mutualité (CCNM) au profit de CCN au rabais et qui offrent bien des avantages aux employeurs en matière de mobilité, de flexibilité, de temps de travail, de travail de nuit et du dimanche).

La CNP CONDAMNE la pratique des employeurs qui dénoncent les accords collectifs et les usages.

La CNP REVENDIQUE l'application d'une même et unique Convention Collective Nationale (Livre 1, Livre 2, Livre 3 du Code de la Mutualité) pour tous les personnels sans remise en cause des acquis y compris pour les personnels transférés ou recrutés, travaillant dans les structures dédiées aux activités externalisées, créées par les mutuelles et au service de celles- ci (GIE, SA, SAS).

POLITIQUE SALARIALE

La CNP RÉAFFIRME que l'augmentation générale des salaires est une urgence dans la situation économique actuelle qui frappe l'ensemble des salariés de la Mutualité.

La CNP REJETTE tous les plans d'austérité, toutes les mesures visant à réduire et à détruire les droits collectifs et à mettre en place la flexibilité, la précarité et conduisant à l'appauvrissement des salariés.

La CNP REVENDIQUE :

- Le relèvement de tous les minima de branche,
- l'augmentation générale des salaires au moins égale au taux utilisé pour la revalorisation du smic, sur l'ensemble des éléments de la rémunération,
- un plan de rattrapage pluriannuel pour compenser la perte du pouvoir d'achat estimé à plus de 10%,
- une mesure plancher de 23000€ bruts tous éléments de rémunération confondus (actuellement à 19000€),
- une négociation annuelle sur les écarts hiérarchiques dans la branche pour lutter contre le phénomène de tassement des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) de classes,
- une évolution de la prime de progression garantie pour toutes les catégories professionnelles tant en nombre de points qu'en période de présence et en nombre d'attributions pendant la carrière professionnelle,
- l'instauration d'une prime de technicité mensuelle pour tous les salariés basée sur des critères objectifs à définir par négociation.
- une prime de transport obligatoire de 400€ pour les salariés utilisant leur véhicule personnel uniquement dans le cas où le transport en commun est impossible ou inefficace (absence de transport, durée déraisonnable, horaires décalés,…) dans un souci d'égalité au regard des salariés utilisant les transports collectifs,
- l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La CNP REFUSE :

- La remise en cause de tout mécanisme de garanties collectives,
- la remise en cause de l'indemnité de transposition et de son évolution identique à celle de la RMAG,
- toute disposition visant à augmenter artificiellement le salaire de base mensuel, en intégrant par exemple les différents éléments composant la rémunération,
- la remise en cause du calcul de la RMAG sur la base conventionnelle de 13,55 mois (12 mois + 1 mensualité + 0,55 mensualité),
- la récupération des majorations de choix en cas de tout changement de classe,
- les heures supplémentaires qui ne favorisent pas l'emploi,
- la substitution au salaire direct, des éléments dits de rémunération qui vont de l'intéressement à l'épargne salariale en passant par l'épargne retraite.

La CNP DÉNONCE la politique salariale menée par les employeurs mutualistes (UGEM) qui favorise l'individualisation croissante des salaires, la course à la performance, les parts variables liés à l'atteinte d'objectifs et « la culture du résultat » qui dressent les salariés les uns contre les autres, qui dégradent les conditions de travail, et sont un frein à l'augmentation générale des salaires contrainte dans l'enveloppe budgétaire des entreprises.

La CNP RAPPELLE son attachement au système de rémunération lié au déroulement de carrière basé sur l'ancienneté.

La CNP CONDAMNE l'utilisation systématique par les employeurs de la masse salariale et des effectifs comme variable d'ajustement pour réduire leurs coûts de gestion.

CLASSIFICATION DES PERSONNELS ET DEROULEMENT DE CARRIERE

Pour rappel, Force Ouvrière n'est pas signataire de la CCNM du fait notamment de la mise en place des critères classants, de la forte réduction des automatismes liés à l'ancienneté.

La CNP CONSTATE que le système de classification de la CCNM a engendré des écarts de classements pour une même fonction d'une mutuelle à une autre.

C'est pourquoi **la CNP DÉNONCE** les dérives créant les inégalités de traitement, **SE RÉCLAME** du principe « à travail égal salaire égal » et **REVENDIQUE** la mise en place d'une classification nationale opposable, sur la base d'emplois repères identiques à toutes les mutuelles, et d'une pesée des fonctions sur des critères objectifs à négocier dans la branche : une même fonction égale une même pesée.

Les négociations sur la révision du dispositif conventionnel de classification et de rémunération ont été initiées en 2007. Plusieurs fois interrompues, elles doivent reprendre fin 2015 et intégrer les emplois repères dans la CCNM.

Au-delà de toute mobilité fonctionnelle**, la CNP REVENDIQUE** un déroulement de carrière automatique au sein d'une même fonction pour tous les salariés de la mutualité, quelle que soit la classe, sur la base de critères objectifs à négocier au niveau de la branche.

CONSÉQUENCES DES FUSIONS, RESTRUCTURATIONS, REGROUPEMENTS, PARTENARIATS

Dans son rapport 2014, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) fait état d'un nouveau recul du nombre d'organismes proposant une complémentaire santé : 605 opérateurs ont été recensés soit 64% de moins qu'en 2001 (1702) dont 481 mutuelles, 96 sociétés d'assurance et 28 institutions de prévoyance. Bien que les mutuelles représentent toujours 54% des organismes de complémentaire santé, leur nombre a été divisé par 3 depuis 2001.

Dans le cadre des directives européennes, les exigences de Solvabilité 2 imposent aux mutuelles la constitution de marges plus importantes que celles prévues dans le cadre de Solvabilité 1, ce qui conduit les mutuelles à revoir régulièrement leur stratégie de développement entraînant d'importantes réorganisations et restructurations dont les salariés payent les conséquences.

La CNP DÉNONCE :

- Les choix politiques et économiques des employeurs mutualistes qui conduisent à des rapprochements, pour les métiers assurantiels, avec des banques, des institutions de prévoyance et des mutuelles d'assurances,
- les conséquences dramatiques des fusions et regroupements des mutuelles en termes d'éclatement des services, d'emplois et de conditions de travail.

La CNP REVENDIQUE le maintien des CCN pour les pôles mutualistes, en cas de regroupement au sein de SGAM et d'UMG, quelle que soit la nature des organismes faisant l'objet de rapprochement.

La CNP CONDAMNE :

- Les licenciements individuels ou collectifs ainsi que les pressions sur les salariés les poussant à la transaction ou à accepter la rupture conventionnelle du contrat de travail,
- les remises en cause du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement sous toutes ses formes,
- les fermetures de sites,
- la spécialisation des métiers et des sites,
- la mise en place de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle imposées,
- l'utilisation abusive des contrats précaires (Intérim, CDD, contrats de professionnalisation, contrats en alternance).

La CNP REVENDIQUE le remplacement des départs poste par poste et la transformation en CDI de tous les contrats précaires et l'embauche de salariés en CDI pour faire face aux sous-effectifs.

La CNP EXIGE de véritables garanties du maintien des emplois des personnels avec les qualifications acquises sans mobilité géographique et/ou fonctionnelle imposées.

La CNP S'OPPOSE aux délocalisations et aux externalisations d'activités motivées par la volonté des employeurs de réduire les coûts de gestion et **DEMANDE** leur réinternalisation dans les mutuelles.

La CNP CONSTATE que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est utilisée par les employeurs pour organiser la mobilité fonctionnelle et géographique et pour préparer les dits « plans de sauvegarde pour l'emploi » (PSE).

Cet outil sert à adapter les effectifs aux besoins de l'entreprise au détriment des salariés et fait appel en

particulier aux dispositifs de formation professionnelle au nom de « l'employabilité » tout en rendant les salariés responsables de leur maintien dans l'emploi.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La négociation de l'accord de branche sur la formation professionnelle s'est conclue par la réécriture complète du chapitre IX de la CCNM.

La CNP CONSTATE que la formation professionnelle est bien l'outil privilégié de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) « pour accompagner le parcours professionnel du salarié tout au long de sa vie, pour favoriser et renforcer la compétitivité et la capacité de développement des mutuelles ».

La CNP REVENDIQUE :

- Des formations professionnelles certifiantes (CQP de branche), qualifiantes et diplômantes, en référence aux différents niveaux de l'éducation nationale. Ces formations doivent être accessibles à tous les salariés à leur initiative,
- la garantie d'embauche du salarié à l'issue de la validation du contrat de professionnalisation,
- une valorisation plus significative de la prime du tuteur,
- que le congé personnel de formation (CPF) puisse s'effectuer pendant le temps de travail ou être rémunéré comme tel, de manière à permettre aux salariés de pouvoir réellement utiliser ce droit.

La CNP DÉNONCE les velléités des directions d'utiliser le CPF comme moyen de financement du « plan de formation ». De ce fait, le salarié suit la formation sur son temps personnel et n'est rémunéré qu'à 50%.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Transcrivant l'ANI du 11 janvier 2013, les effets néfastes de la loi dite de «sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 sont ressentis par plusieurs millions de salariés.

La CNP DÉNONCE,

- Les nouveaux modes organisationnels de travail issus des restructurations qui entrainent la déqualification des emplois, des compressions d'effectifs et la généralisation de la précarité. Cette organisation engendre de la flexibilité qui a pour conséquence une souffrance accrue au travail,
- l'adaptation incessante des salariés du Livre II et du Livre III, aux modes d'organisation générés par les exigences des nouveaux clients, dans le cadre des appels d'offres nationaux et sans moyens supplémentaires,
- la démarche hypocrite des employeurs qui consiste à se pencher sur le traitement du stress au travail au travers d'accords portant sur les « Risques psycho sociaux » et à rejeter les revendications des salariés sans jamais remettre en question l'organisation et les méthodes de management. Ces accords n'ont d'autre objet que de décharger les employeurs de leur responsabilité et de rejeter cette dernière sur l'encadrement, les salariés eux-mêmes et les instances représentatives du personnel (IRP).

La CNP CONSTATE la dégradation générale des conditions de travail et ses effets nocifs sur la santé physique et mentale des salariés toutes catégories professionnelles confondues pouvant aller jusqu'à des dépressions et des épuisements professionnels.

La CNP DÉNONCE la souffrance au travail et ses conséquences qui trouvent son origine dans :

- Le développement des méthodes managériales organisant l'individualisation en deshumanisant le travail et pouvant aller jusqu'à l'isolement du salarié voire même d'un service,
- la course incessante à la rentabilité et à l'atteinte d'objectifs allant parfois jusqu'au chantage à l'emploi,
- la pression et le flicage en détournant les outils de gestion en outil de contrôle,
- l'augmentation des techniques infantilisantes et humiliantes de Challenge à l'Américaine, allant jusqu'à des affichages publics du classement des salariés en fonction de leurs résultats dans certaines mutuelles,
- la charge de travail liée au manque d'effectif avec le non remplacement des départs à la retraite voire des arrêts maladie de longue durée,
- le manque de moyens (humain, technique, etc…) attribués à l'encadrement de proximité pour assumer ses responsabilités et atteindre les objectifs qui lui sont donnés,
- les contraintes d'horaires,
- la multiplicité des tâches sans cesse interrompues, avec ordre et contre ordre, à effectuer dans l'urgence qui ne permettent plus aux salariés d'assimiler l'ensemble des procédures et d'assurer un service de qualité,
- l'industrialisation des métiers et leur remise en cause,
- le manque d'autonomie,
- le manque d'informations, d'accompagnements, du non-respect d'un délai de prévenance suffisant des salariés, suite à un changement de modes d'organisation pouvant entraîner une modification sensible des conditions de travail,
- le manque de moyens donnés aux salariés qui doivent assurer la qualité du travail au regard des exigences de certification et de labellisation.

Ces situations entraînent un sentiment de frustration et de culpabilisation chez les salariés qui se sentent dévalorisés, obligés parfois d'augmenter leur temps de travail pour atteindre leurs objectifs dans l'entreprise, voire même à domicile.

La CNP CONSTATE la multiplication de commissions « ad' hoc » qui tendent à se substituer aux IRP et qui occupent de façon chronophage les militants.

La CNP REVENDIQUE l'arrêt de toutes les politiques de management par objectifs qui organisent la concurrence entre les salariés et détruisent le travail en collectif.

La CNP S'OPPOSE à toute remise en cause de la durée conventionnelle du temps de travail et **DÉNONCE** l'augmentation du temps effectué non rémunéré qui remet en question les 35 heures avec :

- Le non-respect des horaires contractuels,
- le forfait-jours,
- la disponibilité exigée à toute heure par l'employeur pour la satisfaction du client,

- le remplacement progressif de la journée de travail décomptée en heures par la notion de mission exprimée en nombre de jours hommes, accentuant la pression sur les salariés au détriment de leur vie personnelle,
- le travail dissimulé (heures supplémentaires non rémunérées ou non récupérées, heures écrêtées …).

Ces nouveaux modes organisationnels concernent aussi bien les non-cadres que les cadres et permettent aux employeurs de s'exonérer du paiement des heures supplémentaires.

SERVICES DE SOINS ET D'ACCOMPAGNEMENT MUTUALISTES (SSAM)

La CNP DÉNONCE les conséquences de la transposition des directives européennes sur le code de la Mutualité qui, au nom du principe de spécialité et en provoquant la séparation juridique des entreprises du Livre II (secteur assurance) et du Livre III (*Services de Soins et d'Accompagnement Mutualistes)*, interdit les passerelles financières entre les deux activités.

La CNP DÉNONCE, dans un contexte très concurrentiel, la notion de rentabilité devenue prioritaire pour les employeurs mutualistes.
Ce constat se conjugue avec un contexte social et économique empreint de nombreuses incertitudes sur l'emploi**.** Les SSAM constituent une grande richesse, mais sont soumises à des pressions politiques internes, des contraintes tarifaires notamment liées aux conventionnements (accords commerciaux passés entre les réseaux mutualistes et les SSAM) impactant le chiffre d'affaire. Ces conventionnements induisent une surcharge de travail administratif liée aux certifications, aux contrôles qualités permanents qui mettent les salariés sous pression et dégradent fortement les conditions de travail.

La CNP DÉNONCE les fermetures de certains services de soins (pharmacies, centres dentaires, laboratoires de prothèses).

La CNP CONDAMNE les propos des directions Mutualistes justifiant leurs choix politiques en matière de fermeture de centres, prétextant que « ces activités ont atteint leur objet social » et qu'il faut gérer la décroissance de certaines d'entre elles.

La CNP DÉNONCE les décisions qui ont pour conséquence les suppressions d'emplois dans ces centres et leurs impacts sur les salariés.

La CNP CONDAMNE les transferts de personnels et les licenciements.

La CNP REVENDIQUE le maintien des SSAM qui sont une valeur ajoutée pour l'ensemble du secteur de la Mutualité, dans la mesure où elles garantissent un service de qualité à moindre coût à l'adhèrent, qui lui, se voit dépossédé.

DROIT SYNDICAL

La réduction du nombre de délégués syndicaux et d'élus des IRP suite aux regroupements et aux fusions est accentuée par la loi sur la Sécurisation de l'emploi et diminue d'autant les moyens pour défendre les intérêts des salariés.

La CNP INCITE les délégués syndicaux à négocier dans leur mutuelle un nombre supérieur de délégués syndicaux à celui prévu au code du travail.

La CNP EXIGE

- Le respect de l'obligation légale de l'information et de consultation préalable des CHSCT et des comités d'entreprise,
- la mise à disposition de moyens permettant aux sections syndicales de fonctionner (local, moyens informatiques, lignes téléphoniques etc…),
- la mise à disposition de toutes les informations relatives aux négociations dans l'entreprise aux représentants de la section syndicale (RSS).

La CNP DÉNONCE les simulacres de négociations qui n'aboutissent pas.

La CNP REVENDIQUE :

- La prorogation de tous les mandats syndicaux et électifs en place pendant la période transitoire jusqu'à la proclamation des résultats des élections professionnelles en cas de regroupements, fusions, cessions,…
- des moyens supplémentaires pour le CHSCT,
- une heure mensuelle d'information syndicale sur le temps de travail à destination de tous les salariés,
- l'augmentation des heures de délégation pour permettre aux organisations syndicales d'exercer pleinement leurs mandats et que les moyens soient adaptés au dimensionnement national, régional, départemental ou multi-sites,
- l'augmentation de 4 à 10 heures de délégation pour les représentants de section syndicale (RSS) et le droit pour eux, de participer aux négociations dans l'entreprise.

La CNP, avec la confédération Force Ouvrière**, SE PRONONCE** pour l'abrogation de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, qui remet en cause la libre désignation des délégués syndicaux ainsi que les fondements même du ***syndicalisme indépendant*** tels que formulés dans la loi de 1884, et vise à détruire la hiérarchie des normes du droit du travail pour lequel un accord d'entreprise ne peut exister que s'il est supérieur au code du travail et à la convention collective.

La CNP INVITE les syndicats à une action déterminée et continue en faveur du développement des implantations Force Ouvrière, de la syndicalisation, de la préparation attentive des élections professionnelles en s'appuyant sur les revendications exprimées dans la résolution.

Cette résolution a été adoptée par 24 membres inscrits et présents à la Commission Mutualité.

La CNP APPORTE son soutien à ses syndicats qui luttent dans leurs entreprises pour obtenir en particulier des garanties conventionnelles de l'emploi, des augmentations générales significatives de salaires.

Les attaques contre les droits des salariés et notamment contre le code du travail sont de plus en plus violentes, et méritent une grève générale à la hauteur des enjeux.

Lexique :

Union des groupements des employeurs mutualistes (UGEM).

Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG).

Livre I du Code de la Mutualité : *Règles générales applicables à l'ensemble des mutuelles, unions et fédérations.*

Livre II du Code de la Mutualité : *Mutuelles et unions pratiquant des opérations d'assurance, de réassurance et de capitalisation.*

Livre III du Code de la Mutualité : *Mutuelles et unions pratiquant la prévention, l'action sociale et la gestion de réalisations sanitaires et sociales.*

Groupement d'intérêt économique (GIE) *regroupe une activité (ex : téléphonie, informatique, comptabilité…) et a pour conséquence pour les salariés de ces secteurs de perdre l'avantage de la Convention Collective Nationale de la Mutualité (CCNM) au profit d'une CCN plus avantageuse pour l'employeur comme la SYNTEC ou celle des Prestataires de service.*

Société anonyme (SA) : *société de capitaux détenue par des actionnaires dont la responsabilité est limitée à leur apport. Elle doit faire l'objet d'une inscription au registre du commerce et des sociétés.*

Société par actions simplifiée (SAS) : *société seulement régie par les articles L.227-1 à L.227-20 et L.244-1 à L.244-4 du code de commerce et donc relativement peu encadrée par la loi. Ses règles de fonctionnement sont principalement définies par les statuts de la société.*

Union mutualiste de groupe (UMG) *très structurante car consolidation des résultats, occasionne de multiples réorganisations, de la mobilité géographique et structurelle, déshabille les compétences d'une mutuelle au profit d'une autre, perte de la notion de mutuelle de plein exercice car les activités et les responsabilités ainsi que la gouvernance sont partagées entre les mutuelles composant l'UMG.*

Union de groupe mutualiste (UGM) *: regroupement de moyens, moins structurant mais générateur de suppression de poste (doublon, triplons).*

Société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) : *le statut de cette société permet à des sociétés d'assurance mutuelle ou à des institutions de prévoyance d'encadrer leurs relations financières. Cette structure permet d'assurer dans un cadre unique, plus ou moins contraignant, selon la volonté des parties, la gestion de deux mutuelles ou plus, très proches ou plus éloignées. La SGAM peut jouer le rôle de holding d'un groupe de mutuelles très intégrées.*

Certificat de qualification professionnelle (CQP).

MOTION MUTUALITÉ (livre III)

La Conférence Nationale Professionnelle (CNP), réunie du 13 au 15 octobre 2015 à Alénya (66), apporte son soutien aux salariés de la Mutualité travaillant au sein des Services de soins et d'accompagnement mutualistes (SSAM) qui sont confrontés :

- d'une part, aux cessions de pharmacies mutualistes à des pharmaciens libéraux qui prévoient d'ores et déjà de licencier la plupart des salariés transférés,

- d'autre part, aux fermetures programmées des SSAM sous couvert de rentabilité et d'exigences d'équilibres financiers votées par les conseils d'administration des mutuelles.

A Alénya, le 14 octobre 2015

PÔLE EMPLOI – UNÉDIC

La CNP constate qu'à Pôle emploi comme ailleurs, la volonté du gouvernement désormais directement en prise sur la Direction Générale consiste à démanteler, restructurer, au nom de la « simplification » et des économies budgétaire de l'Etat. A ce titre, l'application à Pôle emploi de la réforme territoriale est condamnable, injustifiée, et son passage au forceps au 1er janvier 2016 est une totale ineptie. Aussi la CNP exige l'arrêt immédiat de cette politique autoritariste et soutient toute action visant à imposer pour le moins le respect des textes en matière de prolongation des mandats des élus, ainsi que plus fondamentalement des textes régissant les droits des salariés de Pôle emploi. La CGT-FO rappelle qu'elle exige, avant toute modification des périmètres des CE, des garanties concernant l'emploi et les droits des salariés.

La loi NOTRe prévoit la possibilité pour l'Etat de déléguer aux régions volontaires la coordination des acteurs du service public de l'emploi (dans un premier temps hors Pôle emploi). **La CNP réaffirme** avec fermeté son attachement à un service public de l'emploi égalitaire sur l'ensemble du territoire national.

Depuis la création forcée de Pôle emploi en 2008 et conformément à nos analyses, le chômage a augmenté, et la situation des chômeurs et celle des salariés de l'institution se sont dégradées.

Après 7 ans de fusion à laquelle la CGT-FO était à juste titre opposée, Pôle emploi subit comme partout la politique d'austérité mise en œuvre par les gouvernements successifs. Cette politique s'amplifie, s'aggrave et s'accélère, à PE comme ailleurs, serrant la ceinture des salariés pour multiplier les cadeaux et autres exonérations aux patrons et aux actionnaires.

A Pôle emploi le gel de salaires a provoqué une perte d'au moins 7% de pouvoir d'achat depuis 2010. A l'unisson avec notre confédération **la CNP revendique** l'augmentation générale des salaires.

La CNP MANDATE la section fédérale pour tout mettre en œuvre afin d'obtenir l'application pleine et entière des accords collectifs et notamment la CCN. Alors que la CGT-FO a largement contribué à l'établissement d'une CCN qui couvre aujourd'hui 90% des salariés, la Direction Générale n'a de cesse de tenter de rogner les garanties acquises. C'est ainsi qu'elle essaie de détricoter la CCN chaque jour ainsi que les accords locaux qu'elle attaque méthodiquement, le projet d'accord « classification » atteignant le paroxysme dans le domaine. Il s'inscrit parfaitement dans la volonté du gouvernement avec le projet Combrexelle, d'individualiser les rapports entre salariés et employeurs, ce que La CGT-FO combat.

Sur ce dernier dossier, **la CNP confirme** le mandat donné aux instances de la section fédérale : tout mettre en œuvre pour s'opposer à la mise en place de l'accord dit « classification », y compris sur le champ juridique, mais aussi et surtout dans le cadre de la mobilisation nécessaire pour arracher un authentique déroulement de carrière à l'image de celui appliqué jusqu'ici en Pays de la Loire.

Les instances de la section fédérale et la délégation nationale examineront les conditions de la participation de la CGT-Force Ouvrière à d'autres négociations dans Pôle emploi, d'autant que le concept de « dialogue social » tel que mis en place par la DG est à l'opposé de celui de la CGT-Force Ouvrière, parce que pour la

CGT-FO, ce sont bien des négociations que nous voulons, la multiplication des réunions (CCE, CPN, CPS…) à la DG n'est qu'une marque de quantité, en aucun cas de qualité.

Par ailleurs, alors que depuis la fusion, le nombre de chômeurs a augmenté de 40%, les effectifs de Pôle emploi n'ont eux progressé que de 8%, les seuls renforts passent par les emplois précaires.

Parce que la **CNP a fait sien** ce slogan de la jeunesse en 2006 contre le CPE « nous voulons un vrai travail / un vrai salaire / un vrai contrat » **La CNP exige** que toute embauche s'opère sur les bases de la CCN, et en CDI.

La CNP n'accepte pas et dénonce le déploiement de « services civiques » dans Pôle emploi sur des fonctions relevant de qualifications internes.

La CNP dénonce la mise en place du plan stratégique 2015-2018 dénommé Pôle emploi 2020, que la DG articule au travers de 3 volets :

- Feuilles de route annuelle
- Virage numérique
- Nouvelle architecture SI (TESI)

La CNP dénonce la frénésie du déroulement des projets menés à marche forcée par la Direction Générale.

La CNP exige un coup d'arrêt à ces changements successifs qui conduisent à une déstabilisation du personnel avec perte de sens de nos missions.

La CNP condamne la mise en œuvre de « mail.net » « NPDE » (Nouveau Parcours des Demandeurs d'Emploi) « 100% Web », etc… ce plan stratégique développe entre autres « l'auto délivrance des services » et conduit à une évolution des métiers et activités qui accompagne la politique d'austérité au sein de Pôle emploi, tentant ainsi de pallier le manque d'effectif.

La CNP dénonce et combat le projet de mise en œuvre de la performance comparée entre les agences et la politique de résultat et du chiffre qui en découle, au détriment de la qualité du service rendu à nos publics (Demandeurs d'emploi et employeurs). Cette recherche « d'efficience » dans un contexte de fort taux de chômage et d'instabilité organisationnelle conduit à une démarche dangereuse pour le personnel et hypothèque l'avenir même de Pôle emploi.

Au-delà d'engendrer le démantèlement de nos métiers et une dégradation toujours plus importante des conditions de travail des agents et des services délivrés aux demandeurs d'emploi et aux entreprises qui, pour la CGT-Force Ouvrière, est inacceptable, cette « auto-délivrance » des services s'accompagne de l'accroissement de la sous-traitance, aussi bien au niveau de la DSI, que sur les missions « cœur de métiers » de Pôle emploi : indemnisation placement et orientation (Web Help, l'IDE/EID, AE dématérialisées, GED, notamment. Au passage, ces salariés de Web Help, bien que pratiquant des activités relevant de Pôle emploi, ne bénéficient pas de la CCN).

La CNP EXIGE la ré-internalisation de toutes les activités de Pôle emploi actuellement sous traitées, avec les embauches en conséquence.

La CNP DÉNONCE et COMBAT la volonté de la Direction générale qui cherche :

- des économies de gestion quitte à désorganiser les sites et les services, à « déqualifier » les missions de Pôle emploi.

- à passer en force en matière d'organisation du travail, de filières métiers (Référentiel), de classification…

La CNP DÉNONCE et COMBAT la volonté de la Direction Générale de poursuivre dans l'introduction de « nouvelles méthodes de management » (« lean management », la mise en place de ce que la Direction appelle « des pôles de compétences » à la DSI…) et de mettre en place une filière management, indépendante des filières métiers.

En matière de formation professionnelle, **la CNP condamne** la généralisation des formations au poste de travail au détriment de la formation professionnelle permettant l'évolution professionnelle. D'autre part, **la CNP constate** une détérioration des conditions de ces formations d'adaptation et revendique leur dispense à des groupes réduits, dans un temps dédié suffisant pour chacune d'entre elles. Une réelle politique de formation professionnelle continue doit se traduire dans l'accord de branche en cours de négociation notamment par des droits CPF à taux plein pour tous les salariés, et des abondements supplémentaires de l'employeur.

La CNP dénonce depuis 2013 le discours sur « l'autonomie » des agents et des encadrants, les rendant responsables de la non-réalisation des objectifs de l'établissement. Cette politique s'aggrave et s'amplifie et la classification qu'on veut nous imposer pousse plus loin encore l'individualisation des rapports de travail. Aussi, la démarche en cours à Pôle emploi d'appréciation individuelle des agents au travers des EPA qui consisterait à repositionner chacun selon une fiche de poste individualisée, s'oppose totalement aux revendications de la CGT-FO « à travail égal / salaire égal » cela en conformité avec une grille de classification classant les emplois en fonction d'un niveau de qualification. C'est la porte ouverte à l'individualisation des salaires, ce que la CGT-Force Ouvrière n'acceptera jamais.

La CGT-Force Ouvrière se bat et veut négocier pour consolider les garanties collectives et les droits des salariés, à Pôle emploi comme ailleurs.

La CNP DÉNONCE encore et toujours les différents dispositifs pilotés par la Direction Générale visant à court-circuiter les Organisations syndicales (« baromètre social », « analyses » partiales des conditions de travail…).

La CNP REVENDIQUE

- l'augmentation générale des salaires, à commencer par le rattrapage de 7% du pouvoir d'achat perdu depuis 2010.
- des recrutements en CDI dans tous les métiers,
- un bureau individuel nominatif dédié pour chaque agent,
- des moyens matériels suffisants pour exercer dignement nos activités,
- le retour au métier de chacun,

- le maintien en interne des services et activités de la DSI,
- le maintien de tous les agents dans leur site ou service, et dans leur métier,
- L'arrêt de la fusion des établissements dans le cadre d'une soi-disant obligation de mise en place de la réforme territoriale au 1.1.16,
- des formations qualifiantes et certifiantes,
- la réouverture du droit d'option,
- le respect des IRP dans l'exercice de leurs prérogatives,
- La ré-internalisation de toutes les activités de Pôle emploi,
- La réouverture des négociations classification et un déroulement de carrière automatique,

La CNP RÉAFFIRME son attachement au principe de la libre négociation des salaires et de toutes les revendications des salariés quel que soit leur statut. La pratique contractuelle, levier indispensable à la satisfaction de ces dernières, est aussi un segment essentiel de la démocratie dans le cadre du principe de faveur, de la hiérarchie des normes, à l'inverse de ce que préconise le rapport Combrexelle.

La CNP donne mandat à la délégation nationale CGT-FO de Pôle emploi afin de :

- ❖ poursuivre la mise en œuvre du développement de la CGT-FO dans Pôle emploi
- ❖ développer la formation, la communication, les déplacements sur site, etc…

cela afin d'aider et d'accompagner l'ensemble des syndicats OSDD pour permettre à la CGT-FO de renforcer sa position au sein de Pôle emploi.

De plus**,** si l'année 2008, a effectivement vu se concrétiser la création de Pôle emploi, elle a consacré également le maintien de l'UNEDIC désormais composée de 2 établissements

- ❖ l'UNEDIC siège
- ❖ la Délégation UNEDIC AGS (DUA)

Sept ans plus tard, la menace pèse toujours sur l'existence même de l'UNEDIC compte tenu des projets politiques en cours qui envisagent de « *suspendre pour l'UNEDIC les règles du paritarisme* », et compte tenu des échanges avec la Direction de la DUA qui indiquent clairement que la CCN de l'Assurance Chômage est « *désuète* ».

La CNP exige que les salariés conservent leur rattachement à l'institution paritaire UNEDIC, à la CCN et à la classification qu'elle contient. Elle exige le respect sans réserve des dispositions conventionnelles et du code du travail. Elle dénonce toutes pressions exercées sur les élus et mandatés.

La CNP INVITE tous les syndicats OSDD à réunir leurs adhérents pour dresser et faire valoir leurs cahiers de revendications.

La Conférence Nationale Professionnelle invite tous ses syndicats à préparer les conditions du rapport de force indispensable à la satisfaction de nos justes revendications, par tous les moyens. La CNP fait sienne la résolution du CCN des 7 et 8 octobre 2015.

C'est la grève qu'il nous faut préparer.

Adoptée à l'unanimité

CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

L'offensive contre les droits à la retraite se poursuit :

la contre-réforme Ayrault des retraites en 2013 impose, dans la continuité des précédentes, une « double peine » aux salariés des Groupes de Protection Sociale (GPS) par l'allongement de la durée de cotisations pour une retraite à taux plein, combinée à la baisse programmée du niveau des pensions

La lettre de Valls d'octobre 2014 adressée au Haut Conseil de la Protection sociale préconisant une collecte des cotisations retraite complémentaire par l'ACOSS affirme une fois de plus la volonté du gouvernement « d'harmoniser » la gestion des régimes complémentaires et du régime général. Cette mesure constitue un pas supplémentaire vers la fusion des trois régimes. De fait, ce serait la perte de l'autonomie de gestion des régimes AGIRC/ARRCO et donc la fin de leur gestion paritaire

Ce projet combiné à la volonté de transformation du régime général en système par points menace gravement l'emploi dans notre profession notamment à court terme les emplois du recouvrement et du contentieux.

De plus, les négociations sur le financement des régimes AGIRC/ARRCO à la demande du MEDEF et du gouvernement ont lieu depuis le début de l'année 2015. Le MEDEF demande la mise en place d'une décote allant jusqu'à 40% du montant de la retraite complémentaire à 62 ans pour un salarié pouvant prétendre à une retraite à taux plein auprès du régime général.

LA CNP CONDAMNE tout abattement du montant des pensions car cela aboutirait à diminuer le montant des retraites et à reporter de fait l'âge de départ en retraite.

L'autre exigence du MEDEF est la fusion des régimes AGIRC/ARRCO. L'existence de ces deux régimes distincts est un obstacle à la création d'un régime unique. De plus cette fusion remettrait en cause la convention collective et les droits liés au statut des cadres.

LA CNP REVENDIQUE le maintien des régimes distincts : régime de base, AGIRC et ARRCO.

La CNP CONDAMNE la campagne médiatique de dénigrement des régimes AGIRC/ARRCO et rappelle les réserves constituées par ces régimes qui représentent plus d'une année de cotisations. Il suffirait d'un point de hausse de cotisations pour équilibrer leur financement et assurer leur pérennité.

De plus dans l'activité prévoyance des groupes, l'ANI (accord national interprofessionnel) signé le 11/01/2013 par la CFDT, la CGC et la CFTC aggrave encore ces menaces sur l'emploi. En effet, cet accord a conduit sous l'impulsion des compagnies d'assurance à l'interdiction des clauses de désignation dans les branches professionnelles des contrats collectifs prévoyance et santé. Jusqu'en 2013, 80% de ces désignations se faisaient en faveur des institutions de prévoyance. Les dispositions de l'ANI ouvrent le marché de la santé et de la prévoyance aux assureurs et détruit la libre négociation collective dans les branches et les entreprises. Cela va à l'encontre de l'objectif de solidarité en remettant en cause la

mutualisation des risques au niveau des branches professionnelles

La CNP SE FELICITE du recours de la confédération porté auprès du comité européen des droits sociaux contre l'interdiction des clauses de désignation de juin 2013. Le recours a été retenu et devrait aboutir prochainement.

L'Association d'employeurs, saisie par notre fédération quant aux conséquences de l'ANI sur l'emploi, a déclaré ne pas être en mesure de répondre sur ce point tout en admettant que cela pourrait provoquer un « tsunami » dans la profession. Elle refuse de donner des garanties

La CNP EXIGE ces garanties d'emploi pour les salariés concernés**.**

L' ANI provoque et oblige à des partenariats contraints quand ce ne sont pas des regroupements entre GPS et Mutuelles Santé. Ces partenariats ou regroupements favorisent la séparation des activités retraite et prévoyance dans les GPS afin de créer des entités assurantielles. La CCN serait celle des assurances, remettant en cause les CCN respectives de ces professions, mutualité et IRC Pour exemple, Malakoff Médéric a prévu de transférer au 1er janvier 2016 les salariés de la retraite complémentaire d'un côté et de la prévoyance de l'autre dans deux structures employeurs distinctes sous prétexte du projet de rapprochement avec la Mutuelle Générale
la séparation des activités induit la spécialisation des sites entrainant des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles.

La CNP CONDAMNE l'accord GPEC signé par les seules CFDT et CFE/CGC qui ne contient aucune garantie en matière d'emploi mais permet au contraire une mobilité forcée.

La CNP S'OPPOSE à la séparation des activités retraite et prévoyance.

La CNP EXIGE un employeur unique pour chaque groupe de la profession ainsi que le maintien de la CCN des IRC pour tous les salariés.

ELLE EXIGE le maintien de tous les emplois et des activités sur place. Elle condamne les mobilités imposées tant au niveau géographiques que fonctionnelles.
La CNP s'oppose à la mise en place par l'association des employeurs de la centralisation de plusieurs activités (la collecte des droits, DSN, Centre de gestion CICAS, externalisation de certaines activités du contentieux …). Ces mesures contribuent à la disparition d'activité dans les groupes entrainant un risque pour l'emploi.

La CNP revendique le rétablissement de dotations suffisantes pour donner les moyens aux groupes d'appliquer la CCN et les accords d'entreprise et des embauches suffisantes pour maintenir la qualité de service aux cotisants et retraites.

La CNP réaffirme son opposition à l'avenant n°9 de la CCN des IRC mis en place en 2009 et qui a détruit la

classification nationale des emplois et des rémunérations pour tous les salariés de la branche professionnelle. En permettant aux employeurs de mettre en place unilatéralement une classification dans chaque groupe, l'avenant 9 a conduit à une différence de classification et de salaire d'un Groupe à l'autre mais aussi à un abaissement généralisé des salaires d'embauche et un blocage de l'évolution salariale.

La CNP REVENDIQUE le rétablissement d'une classification nationale des emplois ainsi qu'un véritable déroulement de carrière automatique. Elle revendique le rétablissement de la prime d'ancienneté jusqu'à 20% sur la totalité du salaire pour toutes les catégories professionnelles.

Elle demande l'ouverture de négociations sur :

- La mise en place d'emplois repères couvrant l'ensemble des activités de la branche (retraite, prévoyance, activités dites concurrentielles, informatique, fonctions supports, comptabilité, etc) permettant de retrouver en partie une nomenclature nationale et répondre à l'inquiétude soulevée par la menace d'éclatement de la branche.
- Les Conditions et délais de passage d'un niveau à un autre, avec garantie d'augmentation minimale de 4% du salaire réel.
- L'Augmentation minimale de 4% quelle que soit la catégorie professionnelle en cas d'augmentation individuelle.
- La Garantie d'augmentation de 5% du salaire réel en cas de non augmentation pendant 5 ans.

La CNP REVENDIQUE que les accords salariaux de la branche portent sur la totalité du salaire avec application immédiate pour l'ensemble des salariés et non plus sur les seuls RMMG (Revenu Mensuel Minimum Garanti) à effet du 1er janvier de l'année.

La CNP REVENDIQUE la mise en place d'un salaire minimum de branche équivalent au minimum à 110% du SMIC.

La CNP REVENDIQUE que le salaire minimum mensuel du personnel cadre soit au moins équivalent au plafond de la sécurité sociale.

Depuis 2 ans, il n'y a pas eu d'augmentation générale collective au niveau de la branche au prétexte des économies de gestion. Ce refus de toute augmentation a conduit a un dévoiement des NAO dans les groupes dont les propositions n'étaient plus salariales mais se situaient sur l'intéressement ou les PEE.

La CNP REVENDIQUE une augmentation générale des salaires et des négociations NAO qui portent uniquement sur les salaires et non sur les autres formes de rémunération..

La CNP MANDATE les instances de la Section Fédérale à développer l'organisation de la résistance et la mobilisation des salariés des institutions de retraite et de prévoyance, en particulier :

- **L'augmentation générale des salaires,**
- **la mise en place d'un déroulement de carrière automatique,**
- **la non séparation des activités retraites et prévoyance,**
- **le maintien de la CCN pour tout le personnel des GPS.**

CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Le Pacte de Responsabilité annoncé le 14 janvier 2014 s'est traduit par la parution du rapport de l'IGF-IGAS dont les préconisations ont abouti à :

1. Prélèvements sur fonds de roulement.
2. Baisse de la Taxe pour Frais de Chambre (TFC) qui représente en moyenne 30% de la ressource des CCI (sur 3 ans, 1 milliard d'euros de cadeaux aux entreprises).
3. Nouvelle classification de grille des emplois (6 ans après la précédente).
4. Abandon/cession des « activités marchandes » jugées non rentables (formation continue, palais des congrès, petits ports…).
5. Mutualisation à marche forcée.

Ces mesures sont complétées par les conséquences de la loi NOTRe avec la réduction à 13 CCIR.
Tout ceci aboutit à l'adoption par l'Assemblée Générale des élus le 24 février 2015 d'une « feuille de route », canevas d'une nouvelle réforme du réseau qui reprend en substance le contenu du rapport de l'IGF-IGAS.

La mesure phare est la réduction du nombre de chambres car la recommandation principale est un établissement public unique par région (suppression de 130 chambres sur 150).
Pour les agents les conséquences sont :

- Le point d'indice bloqué depuis 5 ans,
- les plans de carrière limités au grand encadrement,
- suppressions de postes,
- non remplacement des départs à la retraite,
- dégradation des conditions de travail, (« toujours plus avec moins ») et risques psychosociaux,
- de nombreux licenciements,
- et à aujourd'hui, près de 2000 départs « volontaires ».

En préambule FO-CCI se prononce contre tout projet de réforme du réseau.

FO CCI développera son activité pour les 2 ans à venir sur les axes suivants :

1. FO interpellera les parlementaires à la suite de son intervention à la MEC (Mission d'Evaluation et de Contrôle) en vue d'obtenir principalement la fin des restrictions budgétaires.
2. Proposition d'un appel à la grève commun avec la CGT et la CGC le 17 novembre lors du vote solennel du budget à l'Assemblée Nationale.
3. FO demande une augmentation générale des salaires avec le point à 5 euros et l'attribution de 20 points mensuels pour les agents qui n'ont pas été augmentés depuis 3 ans.
4. La possibilité pour les agents de candidater sur la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public). La commission mandate la section fédérale des OSDD afin qu'elle se rapproche de la Fédération des Fonctionnaires (FGF).

5. La Conférence Professionnelle mandate le Secrétaire Général de la Section Fédérale OSDD pour qu'il s'adresse à la Haute Autorité de la Concurrence pour clarifier la notion de « services marchands ».
6. FO mettra tout en œuvre pour lutter contre les licenciements et leurs conséquences.
7. FO se prononce pour le maintien des effectifs et la titularisation des CDD.
8. FO demande l'ouverture de réelles négociations sur le plan de formation et la mise en place systématique de Commissions Paritaires de Formation.
9. La Conférence Professionnelle mandate la section fédérale pour vérifier la légalité du nouveau motif de licenciement adoptée par la CFDT et l'UNSA (« licenciement pour refus de mobilité géographique à l'initiative de l'employeur »).
10. FO se battra pour que les Instances Représentatives soient enfin respectées ainsi que les prérogatives des DS et des élus du personnel.
11. FO s'engage à rédiger un plan de développement précis ayant pour perspective les élections professionnelles d'avril 2017. Nous solliciterons le secteur « Développement et Formation » de la Confédération Force Ouvrière.