

## Réorganisation des réseaux Halte à la casse des emplois Arrêt des mutualisations et des regroupements d'organismes

*Après les mobilisations de fin 2005 dans la région Nord Pas de Calais et les actions engagées au 1er semestre 2006 pour s'opposer aux fusions, restructurations et externalisation au sein de régime général, l'UCANSS a été chargée de négocier un accord d'accompagnement de la mise en œuvre de ces réorganisations, censé s'appliquer à tous les organismes du Régime général jusqu'en 2009.*

*Au lieu de développer les mobilisations du personnel pour s'opposer à ces mauvais coups, FO, la CFDT et la CFTC ont signé cet accord qui est une nouvelle trahison des intérêts des salariés.*

Les différentes COG signées entre les Caisses Nationales et le Ministère ont pour objectif de restructurer en profondeur les réseaux du Régime général de Sécurité sociale.

La baisse des coûts de gestion (pourtant inférieurs à 5%) est une priorité qui entraînera regroupements d'activités, mutualisations, fusions d'organismes et externalisations.

Dans la Branche Recouvrement, le regroupement est programmé et 600 emplois seront supprimés. Cette branche a souvent été le poisson-pilote des autres branches en matière de restructuration.

Dans la Branche Famille, il est prévu de regrouper des activités et fonctions sur 8 grandes régions, prélude à un processus de réduction du nombre de CAF. D'ores et déjà 900 suppressions de postes sont planifiées.

Pour le Ministère, la Branche Maladie cumule un "double handicap" être à l'origine d'une grande

partie du déficit du Régime général et employer plus de 60% du personnel de l'institution.

En complément de la réforme de l'Assurance maladie, la COG 2006/2009 prévoit la suppression de 4500 équivalents temps plein (soit environ 5850 agents).

La réorganisation du réseau est fortement "encouragée". Mais, contrairement à la Branche Recouvrement, la COG de la Branche Maladie évite de préciser combien d'organismes resteront en 2009.

D'autres mesures sont prévues :

■ La régionalisation des AT/MP

■ Les établissements sanitaires et médico-sociaux de l'assurance Maladie en butte aux restrictions budgétaires manquent de personnels qualifiés. La COG maladie reste muette sur l'avenir de ces établissements.

Pour accompagner ces restructurations et calmer les inquiétudes

dans les organismes, L'Ucanss a négocié un accord avec les fédérations syndicales (SUD est toujours exclu des négociations nationales) censé accompagner ces "évolutions" dans les différentes branches !

### Un plan social au rabais

Cet accord ne comporte que des mesures minimales.

■ Des reclassements sont envisagés :

Les changements d'activité professionnelle pourront être accompagnés par des formations, mais ils pourront aussi entraîner des déqualifications.

Dans ce cas de figure, seul le maintien de la rémunération " sous forme de prime exprimée en points " est garanti (article 3.2)

Si le reclassement au sein de l'organisme de l'agent s'avère impossible, l'employeur pourra proposer une mutation (article 4.21)

■ Des aides à la mobilité entre organismes sont prévues

Le salarié pourra "bénéficier" d'une prime égale à 2 mois de salaire et à 3 jours de congés supplémentaires. Au delà de 50 km, ces " avantages " sont portés à 3 mois et 5 jours.

En cas de changement de domicile, les frais de déménagement pourront être pris en charge ; avec *"les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence... à concurrence d'un montant maximum de 1500 euros"* !!! Une misère au regard des frais réellement engagés par les salariés.

Les signataires ne manqueront pas de claironner haut et fort que la mobilité est censée respecter le volontariat (article 1).

**Pour SUD Protection Sociale, cette garantie est illusoire car les salariés seront dans l'obligation " de suivre le mouvement " autrement dit de changer de métier et/ou d'organisme, voire même de branche.**

Le texte prévoit seulement de leur accorder 1 mois de réflexion pour se déterminer sur les propositions de l'employeur (il ne précise pas leur nombre).

Que se passera-t-il si ces propositions sont jugées inacceptables par les agents? Combien de refus seront tolérés? Si un déménagement s'avère impossible (pour raison familiale), que devient le salarié? Quelles sont les obligations de l'employeur?

L'article 2.2 ne répond pas à ces interrogations. IL se contente d'indiquer: *"en tout état de cause le refus du salarié ne peut conduire à un licenciement économique individuel"*.

Dans ces conditions, certains salariés contraints à la démission devront se contenter des mesures prévues pour encourager la mobilité externe: bilan des compétences, validation des acquis de l'expérience, congé pour reprendre ou créer une entreprise (art.4).

Pour l'essentiel ce projet reprend les dispositions légales (à peine améliorées) qui s'appliquent dans ce genre de situation. Il s'agit notamment :

\*Des mesures de reclassement en interne avec pour seule garantie le maintien de la rémunération en cas de déqualification

\*Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise et les reconversions

\*Des aides au déménagement (largement insuffisantes)

\*Des mesures de réduction du temps de travail comme des aides au temps partiel, réservées aux salariés d'au moins 57 ans. Le calcul des cotisations pour l'assurance vieillesse s'effectuera sur un temps plein. Le différentiel sera pris en charge par l'employeur (art. 5)

\*Des départs anticipés sous forme de congé de fin de carrière (art.6)

**Mais attention, ce texte ne propose pas de préretraites.** Il permet seulement aux salariés de 55 ans et plus (au lieu de 57 ans aujourd'hui) de se constituer, dans la limite de 12 mois, un compte épargne temps.

Alimenté par la conversion en jours de repos de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite, ce compte pourra être utilisé sous forme de congé de fin de carrière.

Le salarié perçoit une indemnité correspondant strictement à la valeur du nombre de jours épargnés. Aucun abondement de l'employeur n'est prévu; seul le salarié est mis à contribution.

**SUD Protection Sociale, dénonce la signature de cet accord. Il faut se mobiliser pour obtenir l'arrêt immédiat des externalisations d'activités et des mutualisations de services, et l'abandon des projets visant à réorganiser les réseaux en fusionnant et en fermant des caisses de sécurité sociale.**

**Il faut stopper les suppressions massives d'emplois dans le régime général et mettre un terme à cette politique de rentabilisation d'une institution de service public qui a pour mission d'organiser la solidarité entre toutes les catégories de la population. A contrario, il faut exiger des moyens financiers pour notre système de protection sociale, qui permettent la satisfaction de tous les besoins sociaux et l'amélioration des prestations sociales.**