



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La lettre de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 14 octobre 2011
N° 38-2011

Les caf dans l'œil du cyclone : ce n'est pas une crise mais une agonie

SOMMAIRE

P 1 :

Editorial

P 2 et 3 :

Emploi et formation :
des sujets sensibles à
étudier de près

Agenda

Rappel : Commission
Exécutive du
SNFOCOS

P 4 :

SDSI - Le 14 octobre,
toute la DDSI en
grève

P 5 et 6 :

Le SNFOCOS à
l'écoute des
médecins
d'établissement

P 6 et 7 :

Les CPG : une
« règle d'or » où ce
sont les personnels et
les assurés qui
trinquent

Les Caisses sont vides, c'est la crise, et les branches de la sécurité sociale ne vont pas échapper à la chasse aux économies largement dictées par la cour des comptes. Non pas que les coûts de gestion ne soient pas concurrentiels, mais en exigeant 10% de gain de productivité l'Etat récupère un milliard d'Euros.

Plus près de nous, ... Service public interrompu, allocataires insatisfaits, directeurs impuissants, salariés épuisés ..., la situation dans les CAF reste catastrophique.

Si des explications conjoncturelles émergent, le véritable problème est structurel et trouve ses sources dans la recherche perpétuelle de la rentabilité et de la productivité ordonnées par la Tutelle. Les non remplacements des départs, la départementalisation et les mutualisations asphyxient lentement les organismes de sécurité sociale. Nos missions de base ne sont plus garanties alors que des milliers d'allocataires déferlent sur nos accueils submergés.

Les conséquences pour les salariés sont une dégradation forte des conditions de travail (les techniciens n'ont plus le temps de souffler, la rotation est de plus en plus limitée). Si la vitrine de la Caf reste (à quel prix !) assumée, l'« arrière boutique » laisse les salles de liquidation vides. Pendant ce temps, les stocks grossissent à nouveau, autant de futures raisons de voir les allocataires revenir, encore plus mécontents !

Ces phénomènes seraient moins pesants s'ils n'avaient pas la fâcheuse tendance à s'instaurer dans la régularité. La politique d'embauche minimaliste ne permet pas de lisser les pics d'activités. Les seules périodes de congés scolaires ont vite fait de mettre à mal les résultats.

Dans la course poursuite à la productivité exigée par la tutelle, les CAF, en flux tendu, ne sont plus dimensionnées pour réguler les charges. Recours aux heures supplémentaires, aux CDD mais toujours pas d'embauche pérenne. Les directions jouent les apprentis sorciers avec des moyens humains en perte de vitesse. Pour maintenir un faux semblant de service public, ils sont devenus maîtres en matière d'arbitrage : tantôt tous les moyens à l'accueil, tantôt tous à la production. Et on nous parle des vertus de l'organisation en râteau pour mieux justifier la disparition de postes de cadres, véritable variable d'ajustement budgétaire. Rien d'étonnant alors, qu'une fois les heures supplémentaires, les rachats RTT payés et les excédents budgétaires partiellement convertis en niveau 4, que les cadres ne soient sacrifiés dans les organigrammes.

Alors chers collègues et chers camarades, les économies demandées en haut sont nos souffrances d'en bas : les directions, sous perfusion de la Tutelle, sont en train de réduire dans un grand silence ambiant la ligne hiérarchique, les enjeux productivistes de nos gestionnaires nous conduisent à la Grande Braderie du travail social des Caf, des missions mutualisées, de la départementalisation aux reclassements douteux, à la fermeture des sites d'accueils pour récupérer des « marges de manœuvre » en traitement.

Plus que jamais, nous sommes défenseurs de nos missions des CAF et refuserons l'application aveugle des COG qui obligent les directions à attaquer l'encadrement dans leur existence, dans leurs missions et dans leur rémunération. Pour le SNFOCOS, l'encadrement pas plus que nos sites d'accueils ni nos travailleurs sociaux ne seront la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie et la quête de productivité.

Bruno GASPARINI
Secrétaire national

Bulletin d'information édité
par le SNFOCOS – Sous le
N° de Commission Paritaire
3 941 D 73 S
Christian GOUPILLOT,
Directeur Gérant

La lettre de la Michodière du 14 octobre 2011 - 17° année - N° 818

Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux 2, rue de la Michodière 75002 PARIS
Tél : 01.47.42.31.23. - Fax : 01.40.07.04.41. - E- Mail : snfocos@wanadoo.fr - Site Internet : www.snfocos.org

Lors de la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du 22 septembre 2011, l'UCANSS a présenté les deux documents suivants (projets) : le « Rapport sur l'emploi 2011 » et le « Rapport sur la formation professionnelle 2011 », qui sont en fait l'état des lieux sur ces deux thèmes, au 31/12/2010.



14 octobre
INC baromètre social
institutionnel

17 octobre
Réunion paritaire
nationale sur les
astreintes UGECAM

18 octobre
Réunion nationale des
élus et délégués FO
des agences régionales
de santé

19 octobre
Section professionnelle
des ACERC

20 octobre
Bureau National

25 octobre
Délégation régionale
Ile-de-France

9 et 10 novembre
Commission Exécutive
du SNFOCOS

Rapport sur l'emploi

Les résultats affichés portent sur les effectifs Convention Collective du Régime Général en CDI, hors personnels ARS, soit 155906 salariés.

Première interrogation du SNFOCOS : **pour quelle raison les 1138 salariés CCN passés en ARS sont-ils exclus des calculs ?** Serait-ce une volonté délibérée de les « oublier » pour accompagner certaines tentatives de remise en cause des CCN ?

Globalement, **le niveau des effectifs de l'institution continue de régresser** : - 7,5% entre 2004 et 2010 ; - 2,2% entre 2009 et 2010.

Quant aux recrutements en CDI en, ils ne représentaient plus que 33,7% des embauches en 2010, contre 42,7% en 2009 et 48,4% en 2004. On constate donc une nette détérioration des conditions d'embauche.

Au niveau de l'outil de travail, les chiffres traduisent les restructurations vécues douloureusement par nos collègues au quotidien depuis des années : 69 organismes en moins entre 2004 et 2010 ; dont 49 en moins entre 2009 et 2010. **Force est de constater une intensification très importante des restructurations depuis deux ans.**

L'UCANSS a également présenté un tableau sur l'évolution des effectifs par niveau entre 2004 et 2010. Nous avons malheureusement constaté et fait immédiatement remarquer à l'UCANSS que la représentation graphique des niveaux de cadres était globalisée du niveau 5 au 9 et ne permettait absolument pas de constater autre chose qu'une évolution globale de - 2226 cadres.

Cette opacité dans les résultats serait-elle une nouvelle expression du laminage à répétition des cadres par l'employeur ; prémonitoire aussi des velléités de suppression de niveaux lors d'une future négociation de classification ? Nous devons être extrêmement vigilants sur ces différents points.

Concernant l'égalité professionnelle, deux exemples montre que le chemin est encore long :

- La part des femmes recrutées en CDD augmente,
- Bien que la part des cadres profite d'avantage aux femmes, celles-ci sont moins bien positionnées sur les grilles de qualification.

Comme il fallait s'y attendre, le rapport note une faible progression globale des rémunérations (+1,2% en moyenne entre 2010 vs 2009), sachant que la « progression » n'a été que de 0,6% en moyenne pour les niveaux 5A à 9. **Le SNFOCOS ne peut que s'insurger une nouvelle fois sur la politique de rémunération suivie par l'employeur.** Inutile de rappeler que l'encadrement a

été grandement exclu des quelques mesures salariales entrées en vigueur fin 2008 et que celles de 2011 ont eu pour effet de poursuivre cette logique.

Rapport sur la formation professionnelle

Les points principaux sont les suivants :

D'une façon générale, **l'investissement formation a marqué un recul en 2010** (225,6 M€, soit - 4,4% vs 2009), suite à trois années de progression qui étaient dues principalement aux formations DAM et contrôleurs de sécurité, ainsi qu'aux formations dans le cadre des recrutements pour de la mise ne œuvre du RSA.

Le nombre d'agents ayant participés à une formation (Plan et DIF) a baissé de 8% entre 2009 et 2010. Il faut donc rester très vigilant à ce que la baisse enregistrée l'année dernière n'annonce pas le début d'une tendance négative pérenne.

Parmi les dispositifs de formation, le plan de formation reste le plus utilisé, malgré une baisse significative en volume (- 915000 heures). Les contrats de professionnalisation sont en très nette régression (heures de formation en baisse de 67%) et restent marginaux pour les publics prioritaires.

Signalons enfin un épisode significatif du **mauvais fonctionnement de nombreux organismes quant à la gestion locale des demandes de DIF**. En effet, le Directeur du FAF Sécurité Sociale a dû relancer les Directeurs d'organismes en ces termes en août 2011 :

« Les services du FAF national constatent actuellement une sous utilisations préoccupante des fonds dédiés aux actions relevant du Plan et de la Professionnalisation-Dif : seulement 65 % des enveloppes fixées par notre Conseil de Gestion sont engagées, et seul 25 % des factures correspondant à ces engagements ont été réceptionnées !

Je vous alerte personnellement sur les conséquences de ces trop faibles recours aux fonds disponibles.

En fin d'année nous serions contraints, pour la première fois depuis 2008, de faire remonter aux instances interprofessionnelles une part importante de la collecte de l'Institution.

Les dotations que nous vous allouons pour le financement des actions de formation de vos personnels risqueraient d'être amputées dans des proportions significatives pour 2011 bien sûr, mais aussi pour 2012 par effet mécanique. »

Selon l'UCANSS, la situation a été reprise en main depuis. Pour le SNFOCOS, elle ne peut toutefois que susciter des interrogations lorsque nombre de demandes de DIF sont refusées ou repoussées pour « manque de budget »...

Philippe WAL
Secrétaire national

* * *

RAPPEL

La prochaine Commission exécutive du SNFOCOS aura lieu à Paris les mercredi 9 et jeudi 10 novembre 2011.

Membres du Bureau National,
Délégués Régionaux,
Secrétaires de Sections professionnelles,

Retournez sans tarder votre bulletin de participation au siège du SNFOCOS et prenez dès maintenant vos dispositions pour vos billets SNCF et votre chambre d'hôtel.

SDSI - Le 14 octobre, toute la DDSI en grève

CGT - FO/SNFOCOS - CFE-CGC - CFDT

Le 14 octobre 2011, le personnel de la CNAMTS concerné par le SDSI est invité à se mettre en grève.

Ce mouvement s'inscrit dans la journée nationale d'action intersyndicale décidée lors de la réunion des informaticiens de l'Assurance Maladie, le 3 octobre dernier, à la Bourse du Travail à Paris.

Au siège, le personnel est invité à manifester son mécontentement comme sur l'ensemble des sites.

Les derniers documents remis par la direction marquent un raidissement par rapport aux précédentes réunions : confirmation de la fermeture des sites malgré les assurances précédentes de notre Directeur Général « Il n'aura pas plus d'un site fermé dans le cadre de la C.O.G », suppression des missions dans les sites qui subsistent.

Au siège, une cinquantaine de personnes seront invitées à rejoindre ANGERS ou LYON ou à changer d'emploi, selon les derniers documents qui seront présentés au C.E. du 13 octobre.

Au vu de l'évolution des discussions, rien ne nous prouve que demain, une nouvelle « charrette » ne sera pas annoncée.

La direction ignore les propositions des agents exprimées tout au long de l'année. Son dernier document sur le SDSI est une véritable provocation, un mépris du dialogue social et du personnel.

La fermeture annoncée des sites va bouleverser la vie des familles concernées.

Déjà, le site de Valenciennes est engagé depuis le 7 octobre dans une action contre le déménagement de ses machines et des pertes de ses missions ainsi que des engagements non tenus. Les autres sites se préparent à la journée du 14.

A Paris, nous invitons le personnel à débrayer au choix 55 mn, 3H54 ou 1 journée, à débattre des conséquences du SDSI sur son avenir et soutenir les revendications :

- Maintien des sites avec des missions pérennes et des moyens adaptés,
- Maintien des métiers sur place avec des garanties d'évolution de carrière,
- Halte à la sous-traitance à outrance et maîtrise de l'outil informatique par les personnels de l'Assurance Maladie,
- Arrêt de la mise en œuvre sournoise du SDSI.

Pour ceux qui veulent aller plus loin, rendez vous à 9H00 aux locaux syndicaux en mezzanine.

Paris, le 11 octobre 2011

Le SNFOCOS à l'écoute des médecins d'établissement

Une réunion de médecins d'établissement répondant à l'invitation du SNFOCOS s'est tenue à Marseille le 30 septembre au Centre de Rééducation Fonctionnelle de Valmante avec Jean-Paul ANDRE pour le Bureau National et Marie-José ALLIOT pour la section professionnelle des médecins, pharmaciens, dentistes salariés du SNFOCOS .

A l'ordre du jour :

- Les salaires des médecins,
- La discussion actuelle à l'UCANSS sur les astreintes dans les établissements,
- Le rôle des Commissions Médicales d'Etablissement (CME), Comité de Lutte contre les Infections Nosocomiales (CLIN)... Leur reconnaissance dans le fonctionnement des établissements.

1) Les salaires :

Les médecins, pharmaciens, dentistes des établissements et œuvres de la Sécurité Sociale ont ressenti comme une provocation leur exclusion de toute augmentation de salaires. Le décalage avec les autres structures est de plus en plus criant et insupportable.

Pour des raisons individuelles (les médecins n'ont pas honte de défendre leur pouvoir d'achat) et collectives (les démissions de confrères de plus en plus fréquentes déstabilisent les établissements et peuvent conduire à leur fermeture partielle ou totale) il est indispensable de dénoncer cette situation et d'agir pour que cesse cette discrimination.

Notre Section Professionnelle a proposé de s'adresser aux pouvoirs publics dans ce sens et de recueillir le soutien des confrères pour intervenir auprès de la CNAM.

2) Les astreintes :

L'UCANSS veut annuler l'accord de 2008 spécifique aux médecins sur les gardes et astreintes au profit d'un nouveau texte qui engloberait tous les emplois soumis à des astreintes, avec suppression de la notion de « garde », et paiement faisant référence à des heures de « travail effectif » payé en heures supplémentaires (**).

Plusieurs points ont été débattus et des questions ont été soulevées :

- Les médecins se sont inquiétés de la suppression de la notion de « garde », il s'agit d'une prise en charge particulière du malade, sous décision médicale, liée à son état de gravité .La disparition de la notion de « garde », et sa banalisation en terme de « travail effectif » ouvrent la voie à un contrôle non médical pour la décision de la présence continue auprès du malade.
- Les participants à la réunion ont analysé les exemples que l'UCANSS a présentés...
Ils ont établi que les calculs réalisés partent de coefficients développés surévalués et que, malgré tout, dans la grande majorité des cas, les dédommagements proposés sont inférieurs à ceux existants.
- Ils se sont également étonnés que l'UCANSS, en cas d'intervention sur astreinte, face référence à la personne qui a « sollicité » le médecin, ce qui peut poser problème lorsque le médecin décide lui-même de revoir un patient fragile...
- Pour les confrères au forfait, la vigilance s'impose sur les formulations de l'accord afin que des heures actuellement décomptées en garde (notamment entre 18h et 20 heures) ne soient pas intégrées comme du

temps dû dans le cadre du forfait (ce qui diminuerait d'autant le paiement en heures supplémentaires).

- Le SNFOCOS a rappelé que pour les confrères à temps partiel, l'UCANSS s'est engagée à payer les heures de travail effectif comme des heures supplémentaires et non complémentaires.
- Quid des astreintes de jour ? Actuellement des astreintes sont mises en place afin de pallier les absences éventuelles tout au long de la journée. Que se passera-t-il en cas d'atteinte du plafond des heures supplémentaires, ce qui risque d'arriver fréquemment. Comment pourront-elles être prises en compte ?

En conclusion :

Les médecins présents sont assez surpris que l'accord de 2008 ne fasse plus l'affaire, alors que directions d'établissements et médecins avaient trouvé sur cette base un fonctionnement équilibré satisfaisant. Le nouveau texte affiche une rémunération plus favorable quand le médecin reste dans l'établissement (mais toutes les inconnues à ce sujet ne sont pas levées) et annonce une baisse de l'astreinte avec intervention (cas le plus fréquent dans les établissements).

Pour le SNFOCOS un accord qui conduirait à une baisse de rémunération serait inacceptable, un nouvel accord doit améliorer la situation ou tout du moins préserver l'existant.

Dans le contexte de pénurie médicale qui met en danger les établissements des UGECAM, il ne serait pas raisonnable que la CNAM et l'UCANSS veuillent conduire à une démotivation des médecins.

3) Responsabilité CME et CLIN

Le SNFOCOS reprendra la demande que ces fonctions donnent lieu à compensation financière.

(**) Depuis cette réunion, la direction de l'UCANSS a adressé un nouveau texte proposant des améliorations qui doivent cependant être précisées. Ce sera l'objet de la Réunion Paritaire Nationale du 17 octobre 2011.

Marie-José ALLIOT
Secrétaire de la section professionnelle
des médecins, pharmaciens, dentistes salariés

Jean-Paul ANDRE
Secrétaire national

* * *

Les Contrats pluriannuels de Gestion : une « Règle d'Or » où ce sont les personnels et les assurés qui trinquent

Déclinaison locale d'une Convention d'Objectifs et de Gestion (COG), un Contrat Pluriannuel de Gestion (CPG) est le contrat passé entre un Directeur d'organisme et le Directeur de la Caisse nationale. Les motivations strictement financières du CPG sont ensuite déclinées dans un plan d'organisme en fonction d'une enveloppe budgétaire « peau de chagrin ». Le CPG conditionne également les résultats de l'intéressement, via les indicateurs.

Ce plan de l'organisme est présenté aux Instances Représentatives du Personnel mais nous n'avons malheureusement que bien peu à y voir, sauf l'avis consultatif que nous pouvons émettre en Assemblée Plénière du Comité d'Entreprise.

Cela dit, il nous appartient de rester réactifs et particulièrement exigeants sur les documents qui nous sont présentés et les arguments avancés. Le plan de l'organisme doit être parfaitement explicite et non un simple diaporama issu de la présentation sur papier glacé faite au Conseil (d'Administration). Contrairement à ce que l'employeur tente trop souvent de nous faire entériner, tout le monde n'est pas gentil dans le meilleur des mondes.

Même bien présenté avec de beaux graphiques, nous aurons toujours difficulté à croire que la suppression des structures d'accueil facilite la vie de l'assuré, que la mise à mal de l'encadrement concoure au bon fonctionnement des services et que l'externalisation génère de l'emploi dans nos caisses...

Chaque fois qu'un plan n'est pas suffisamment précis et sans explications claires sur le véritable devenir des personnels, rappelons que le recours à une expertise existe, aux frais de l'employeur.

Quoiqu'il en soit, toutes les mesures de restructuration doivent faire l'objet d'un protocole d'accompagnement comprenant des formations correctes et adaptées, un soutien RH avec de vraies solutions et des compensations financières significatives. Ces items doivent être négociés point par point.

Ceci n'excluant pas cela, il est également légitime et non négociable que les personnels concernés soient traités de façon responsable et humaine, et non comme de simples « numéros sans visage » piochés dans le tiroir « variable d'ajustement ».

Philippe WAL
Secrétaire national

* * *