



La lettre de La Michodière

N°02-2018 – 18 janvier 2018

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain Gautron, Directeur Gérant

RSI

RSI – UCANSS : PREMIER CONTACT

Le 11 janvier s'est tenue la première réunion à l'UCANSS pour l'intégration des personnels du RSI, ou plutôt de la Sécurité sociale des indépendants. Il s'agissait surtout pour l'UCANSS d'établir un premier contact et faire connaissance avec les délégations syndicales qui négocieront les différents accords lors des RPN (Réunions Paritaires Nationales) dédiées à ce sujet, soit un peu plus de vingt réunions prévues à l'agenda 2018.

Le premier accord à conclure sera un accord de méthode, viendront ensuite un accord d'accompagnement commun à tout le personnel puis trois accords de transfert ou de transition (un par convention collective : employés et cadres, agents de direction, praticiens conseils).

L'UCANSS a rappelé que c'est la Loi de Financement de la Sécurité Sociale qui lui a confié la mission de négocier les conditions du transfert des salariés du RSI au Régime Général. Par contre, durant le laps de temps de ces négociations qui vont durer toute l'année 2018 mais aussi sur 2019, la vie conventionnelle de l'ex-RSI perdure dans ses propres instances puisque les CCN (Conventions Collectives Nationales) sont toujours en vigueur pour les salariés de la Sécurité des indépendants.

L'objectif de ces négociations à l'UCANSS est l'accompagnement des salariés afin de leur proposer le meilleur repositionnement possible au sein du Régime Général, de bonnes conditions de transfert, impliquant des garanties (licenciement, mobilité), ou encore de la formation.

Il y aura ensuite un accord de transition car ces personnels vont changer de CCN, sans oublier le passage vers une nouvelle classification. Tout cela concourt à la sécurisation et à l'accompagnement des personnels.

Comme vous pouvez le lire depuis plusieurs mois et presque toutes les semaines dans notre lettre de la Michodière ou sur notre site web ([thème RSI](#)), le SNFOCOS, qui représente aussi bien les personnels du régime général que ceux de l'ancien RSI, a déjà pris toute sa place et a été aux premières lignes de ce combat pour la défense des salariés qui ne fait finalement que commencer.

Eric Gautron, Secrétaire National en charge des ARS, de la politique de communication et de la syndicalisation

SOMMAIRE

Page 1 :

RSI : RSI-UCANSS
Premier contact

Page 2 :

CAF - Au pays des
Biz-ounours

Page 3 :

Organismes - Projet
important : quelle
expertise ?

Page 4 :

ARS Nouvelle
Aquitaine : un budget
d'austérité, FO vote
contre

Résultats élections
professionnelles CAF
du Val de Marne

Page 5 :

Agenda et actualités



CAF

AU PAYS DES BIZ-OUNOURS

Il y a quelques mois, la CAF de HAUTE GARONNE publiait une offre de recrutement, un « **Chief happiness officer** », fonction au confluent de la communication interne et de l'agent d'ambiance (<https://www.linkedin.com/pulse/la-caf-de-haute-garonne-recrute-un-chief-hapiness-en-cdi-carponcin/>).

Et qui plus est, un CDI.

Dans le descriptif du poste, on peut lire : « *engagement dans une transformation managériale visant à améliorer la qualité de vie au travail des salariés, bien-être au travail au cœur de la démarche de développement durable, terrain de jeu, espace dédié à la convivialité sur le toit terrasse, animateur de vie au travail ...* »

Quelle mascarade !

Alors même que la branche « Famille » souffre d'un manque récurrent de personnel, que l'encadrement peine au quotidien à la mise en œuvre de ses missions, que les COG successives imposent un accroissement de la charge de travail avec une baisse de moyens, on cherche des responsables du bonheur pouvant faire croire qu'en Caf, on voit la vie en rose.

Faut-il voir un côté démagogique dans ce nouveau langage, synonyme de bienveillance, de « positive attitude » et j'en passe ?

Ou avons-nous besoin de recruter des « bouffons de service » pour cacher le mal-être au travail, pour tempérer un climat social dégradé, pour minimiser la perte de confiance des salariés, ou encore rendre les équipes plus efficaces et plus performantes ?

Un peu tout cela sans doute.

Mais personne n'est dupe au regard des conditions de travail de plus en plus difficiles au sein de notre institution. Et ce ne sont pas les résultats des différents baromètres institutionnels qui viendront contredire cette perception.

Alors cessons cette « novlangue ».

Le personnel des Caf attend de la considération, de la reconnaissance par l'octroi de moyens adéquats, tant financiers qu'humains, pour mener à bien son travail.

Ah ! Précision importante : ce nouvel intitulé ne figure pas dans le répertoire des métiers du site de l'Ucanss...

Mais prudence, il se pourrait bien que dans une future négociation sur la classification des emplois, on s'attache plus à ce genre d'innovation qu'à revaloriser les salaires et dynamiser les parcours professionnels.

Dominique Pournier, Chargée de mission SNFOCOS



ORGANISMES

PROJET IMPORTANT : QUELLE EXPERTISE ?

Ces dernières années, les organismes sociaux ont vécu divers projets importants (régionalisation, fermetures d'accueils ou de sites...). En 2016-2017, les CPAM ont ainsi vu passer le TRAM. Dans ce contexte, certains CHSCT ont pris leurs responsabilités et ont usé d'un droit majeur : **le recours à l'expertise**. S'agissant d'un projet de réorganisation des activités ayant des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des employés et cadres, il était important que les représentants du personnel disposent d'une information neutre quant aux impacts éventuels des réorganisations et quant aux mesures de prévention et d'accompagnement mises en œuvre.

Après avoir accompli les démarches nécessaires, les CHSCT ont pu choisir un cabinet indépendant sans que l'employeur ne puisse « s'ingérer » dans ce choix et lui confier des missions :

- D'abord, établir un diagnostic neutre sur les situations de travail existantes,
- Ensuite, analyser les conséquences du projet sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, et les risques psychosociaux induits,
- Enfin, élaborer des propositions concrètes visant à réduire et prévenir les éventuels risques pouvant en résulter.

L'employeur assumait seul la charge de l'expertise de sorte que les élus pouvaient accomplir pleinement leur mission de prévention sans avoir à faire d'arbitrage économique.

Désormais, l'entité CHSCT a disparu et une commission HSCT la remplace. Le recours à l'expertise a survécu mais à quel prix ? D'abord, à chaque étape du processus d'une expertise,

l'employeur pourra présenter une contestation portant sur : la nécessité de l'expertise ; le choix de l'expert ; le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, enfin le coût de l'expertise.

Ensuite, si le TRAM 2 venait à être lancé ou tout autre projet important impactant l'organisation du travail (un déménagement, l'introduction d'une nouvelle technologie...), les élus au Conseil Social et Economique (CSE) devraient désormais prendre en compte le coût de l'expertise. En effet, face à un projet de réorganisation, l'expertise devrait être cofinancée à hauteur de 20 % par le budget de fonctionnement du CSE... à moins qu'il n'apparaisse un « risque grave » portant sur la santé et la sécurité des salariés, auquel cas l'employeur devrait assumer intégralement le coût de l'expertise. Concrètement, prenons le cas d'un organisme de taille moyenne souhaitant recourir à une expertise et dont le coût estimé s'élèverait à 30 000 euros. Dans ce cas, il faudrait que le CSE mobilise 6 000 euros dans son budget de fonctionnement. Rappelons que le budget de fonctionnement couvre les dépenses administratives : fournitures de bureau, frais de communication téléphonique, financement de la formation et des déplacements des élus, rémunération de l'expert-comptable... Autant dire que la somme dont il est question représenterait un poste de dépense significatif.

Dans ce cas, il est très incertain que des expertises soient sollicitées quand on voit la rareté de son recours sous l'empire des anciens textes.

Il convient donc d'ores et déjà de réfléchir aux moyens mobilisables par les élus pour veiller à ce que les impacts d'un projet important sur les conditions de travail, la santé et la sécurité ne soient pas négatifs et que nous ne gonflons pas la liste des entreprises ayant connu des risques psychosociaux.

Chafik El Aougr, Membre de la CPPE



ARS

NOUVELLE AQUITAINE : UN BUDGET D'AUSTÉRITÉ, FO VOTE CONTRE

Le Conseil de surveillance de l'ARS Agence Régionale de Santé Nouvelle Aquitaine s'est tenu le 19 décembre 2017 sous la présidence du Préfet de Région.

Notre camarade Denis Tonnadre a fait la déclaration suivante après présentation du budget 2018,

« Comme représentants des assurés sociaux nous ne pouvons que déplorer la mise en œuvre continue d'une politique du chiffre qui se traduit dans ce projet de budget par une forte suppression d'emplois au sein de l'ARS alors que le dispositif de santé de notre pays se dégrade, creusant les écarts en matière d'accès au soin et ce dans tous les secteurs : qu'il s'agisse de la médecine de ville, de l'hôpital public ou encore des EPAHD dont la situation est catastrophique. Nous regrettons qu'à travers ce budget se poursuive et s'amplifie une politique d'austérité contribuant activement à exonérer les plus riches plutôt que de répondre aux besoins de santé de la population sur la base d'une égalité de traitement.

C'est pourquoi Force Ouvrière vote contre le projet de budget qui nous est présenté. »

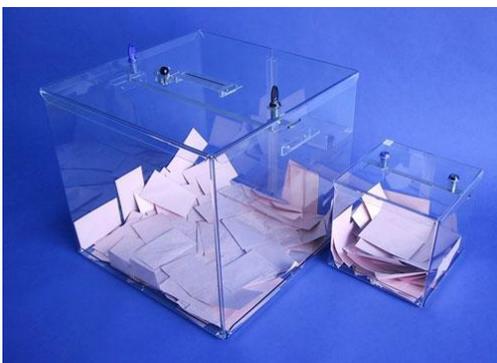
Le projet de budget a été voté par 8 voix pour, 4 abstentions, et 4 voix contre (FO, CGT, CFTC, et CFDT).

Le directeur général de l'ARS a fait valoir qu'il tenterait de négocier avec l'Etat, la restitution de 13 postes supplémentaires perdus dans le cadre de la fusion des 3 ARS ayant constitué l'ARS Nouvelle Aquitaine mais qu'il s'inscrivait néanmoins dans l'effort budgétaire demandé aux collectivités publiques ...

La représentante du personnel a indiqué que dans le prolongement de la déclaration FO, elle donnait lecture de la déclaration intersyndicale des personnels.

A été présentée l'expérimentation PAERPA (personnes âgées en risque de perte d'autonomie) pour les plus de 75 ans : chacun pourra se faire une idée des objectifs poursuivis ... Enfin il a été fait état, sans plus de précisions, de l'avancée des travaux relatifs à l'élaboration du Plan Régional de Santé (PRS) qui devrait être finalisé en juin prochain.

(FO INFO 17 – janvier 2018)



RÉSULTATS

CAF VAL DE MARNE – ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 11 JANVIER 2018

COLLÈGE CADRES

Inscrits : 163 Votants : 95 Valablement exprimés : 92 Quorum : 56,44 %

Nombre et pourcentage des voix / Nombre de Sièges

CFDT 10 voix / 10, 87 % - SUD 18 voix / 19,56 % - **FO – SNFOCOS 64 voix / 69,57 % = 1 siège**
(FO remporte également les 2 sièges au collège Employés avec 75,47 % des voix)

AGENDA

22 janvier

Réunion caisses
nationales RSI

23 janvier

Groupe de travail
relatif à la
classification et sur
le système de
rémunération des
employés et cadres

25 janvier

CPP Retraités

30 janvier

Délégation
Régionale d'Ile de
France

6 février

Bureau National du
SNFOCOS

Commission
permanente
professionnelle de
l'Encadrement

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018**

Congrès du
SNFOCOS à la
Rochelle

Agrément le 4 janvier 2018 du protocole d'accord relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco conclu le 26 septembre 2017.

Retrouvez en ligne sur le [site internet du SNFOCOS](#) :

- Un [tutoriel pour élaborer un tract](#)
- De [nouveaux procès-verbaux CERFA pour les élections du CSE](#)

DARES – Analyses – Décembre 2017 N°082

[Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?](#)

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)