



## INC FAMILLE DU 22 FÉVRIER 2018

### DES CERTITUDES ET DES INTERROGATIONS

Le SNFOCOS était représenté par Dominique POUMIER et Christophe RABOT. L'ordre du jour de cette instance ne portait que sur les orientations de la COG 2018-2022.

En préambule, le Directeur de la CNAF fraîchement nommé, Vincent MAZAURIC, a exprimé son manque d'ancienneté dans l'Institution et a prié l'assistance de bien vouloir l'excuser pour sa relative ignorance sur certains sujets.

Pour autant, il a pris un temps de parole suffisant et d'emblée annoncé qu'il était un « **opérateur de l'Etat** ». Une fonction sans ambiguïté.

Ensuite, il a exposé les 3 axes prioritaires :

1) Nos missions :

- En Action sociale, nous savons bien ce que nous savons faire, nous devons nous interroger sur ce que nous savons moins bien faire,
- Préserver les fonds Action Sociale, ceux-ci étant bien employés, d'après le rapport d'un audit de la MNC.

2) Nos modèles de production, nos savoir-faire :

- Une nécessité,
- Une législation complexe non promise à une simplification et qui nécessite des moyens. Cependant, Vincent MAZAURIC confirme **qu'il y aura, plus qu'hier, des réductions d'emplois.**

3) Un budget commun de gestion « Gestion Administrative/Action Sociale » :

- Avec des ressources qui se resserrent, il faut regarder la répartition charges/moyens afin que les efforts soient consentis de manière juste,
- Il est logique de mutualiser et de ne pas se priver de le faire. Les mutualisations vont d'ailleurs perdurer.

Puis au regard des questions/ remarques des différentes organisations syndicales présentes, il a précisé, concernant :

## SOMMAIRE

**Pages 1 à 2 :**

INC Famille : Des certitudes et des interrogations

**Pages 2 à 3 :**

CAF Visite du Directeur Général de la CNAF à la CAF 13 déclaration du SNFOCOS CAF 13

**Pages 3 et 4 :**

Commission ATMP : Déclaration d'installation

**Page 5 :**

Branche AT-MP réponse de Nicolas Revel au SNFOCOS sur le droit d'alerte

**Page 6 :**

Praticiens conseils - Négociation du protocole d'accord sur les garanties des personnels lors de l'évolution des réseaux Elections professionnelles :

Résultats du SNFOCOS

**Page 7 :**

Agenda et actualités

- les heures supplémentaires -- en augmentation constante depuis 2014 -- qu'il s'agit là d'une situation inquiétante et il remercie le personnel, en majorité volontaire.

- le recours régulier aux CDD : « Il n'est pas satisfaisant d'équilibrer les moyens par l'ajustement de CDD ».

- les préoccupations salariales, qu'il ne promet pas une revalorisation générale des salaires. Il réfléchit aux marges pour soutenir la qualification des agents mais dans le respect des cadrages sur le nombre d'emplois et la masse salariale.

- les préoccupations quant aux conditions de travail, que la concrétisation du dossier QVT est fixée pour la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018. D'ailleurs, il encourage à la mise en place des espaces de détente, le télétravail et autres formes de travail en dehors des organismes car la QVT est un levier de performance.

- le taux de non remplacement de postes, il affirme ne pas pouvoir donner de projection car des discussions sont en cours. Cependant, il faut travailler sur la charge de travail et les moyens à consentir. Le nombre de suppressions d'emplois ne sera pas significatif en 2018 et 2019. Par contre, à compter de 2020, il y aura un rendu d'emplois lié aux évolutions technologiques qui vont s'accroître et renforcer la liquidation automatique.

En conclusion, la COG 2018-2022 n'affiche rien de nouveau mais le mouvement engagé sera accentué.

**« L'effort à consentir sera d'une plus grande ampleur mais notre leitmotiv : la sérénité. »**

Pour le SNFOCOS, qui effectivement ne constate pas de nouvelles orientations par rapport aux précédentes COG, se pose encore et toujours la question des moyens humains et financiers pour la Branche.

Mais la réponse se trouve certainement dans le document fourni pour cette INC.

Document dans lequel on peut lire l'ambition de l'Etat et son « Programme action publique 22 » qui s'appuiera sur CAP 22 (Comité Action Publique 22).

En effet, ce comité est chargé d'identifier des économies, significatives et durables, de 21 politiques publiques prioritaires dont la Politique familiale.

**LE TON EST DONNÉ !**

*Dominique Poumier, Chargée de mission - Christophe Rabet, Secrétaire de la CPP Encadrement*

 ORGANISMES



**CAF**

## **VISITE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA CNAF À LA CAF 13 LE 21 FÉVRIER 2018 DÉCLARATION DU SNFOCOS CAF 13**

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 concurrentiels, mais en exigeant 10% de gain de productivité l'Etat récupère un milliard d'Euro.

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 cadre, véritable variable d'ajustement budgétaire. Rien d'étonnant alors, qu'une fois les heures sup et les rachats RTT payés et les excédents budgétaires partiellement convertis en niveau 4, que les cadres ne soient sacrifiés dans les organigrammes.

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 et 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 ne sera la variable d'ajustement dans la gestion de la pénurie et la quête de productivité.**

## L'ACTUALITÉ



## COMMISSION ATMP

### DÉCLARATION D'INSTALLATION DE LA CATMP FO 14 FÉVRIER 2018

Mesdames, messieurs,

Une nouvelle mandature de 5 ans débute pour les membres de la Commission ATMP.

Ce renouvellement intervient à la fois dans un moment charnière où la COG 2014-2017 se termine pour laisser place à la future COG 2018-2022, mais également dans la continuité des principes impulsés par le troisième Plan Santé au Travail en œuvre jusqu'en 2020. Aussi, FORCE OUVRIERE profite de ce contexte pour rappeler ses fondamentaux mais aussi ses revendications pour les 5 années à venir.

Tout d'abord faut-il commencer par rappeler les spécificités de la branche ATMP que sont la gouvernance paritaire, le financement par les cotisations de l'employeur et la place accordée à la prévention qui en font un atout majeur dans le système de Sécurité Sociale.

FORCE OUVRIERE tient à manifester son attachement à ces principes et notamment à la gestion paritaire de la branche ATMP qui permet de faire valoir la voix des salariés et de continuer à faire vivre le dialogue social au sein de la branche.

Le troisième Plan Santé au Travail qui guide la branche ATMP dans la réalisation de ses mission est la parfaite

La lettre de la Michodière du 1<sup>er</sup> mars 2018 – 24<sup>e</sup> année - N°1090

traduction du paritarisme. Il porte une stratégie de prévention ambitieuse et exigeante en termes de prévention primaire. FORCE OUVRIERE regrette qu'il ne soit pas totalement suivi par les politiques mises en place par les pouvoirs publics tant certaines mesures témoignent d'un net recul en matière de prévention malgré les annonces faites.

Si les orientations de principe affichées par la nouvelle COG semblent satisfaisantes pour FORCE OUVRIERE, il est temps aujourd'hui d'annoncer les moyens dont disposera la branche pour atteindre les objectifs fixés en termes de prévention et de réparation.

FORCE OUVRIERE ne peut que condamner la réduction pressentie des moyens dévolus aux acteurs de la prévention comme l'INRS, EUROGIP et les CARSAT. Ces acteurs incontournables pour la prévention ne sauraient voir leurs effectifs et budget de fonctionnement se réduire comme une peau de chagrin de COG en COG.

FORCE OUVRIERE restera vigilante sur l'équilibre financier de la branche ATMP avec l'intégration du RSI au régime général et donc à la branche ATMP pour les risques professionnels. La priorité affichée des pouvoirs publics étant la continuité de service pour les cotisants, les politiques de prévention des risques professionnels à l'égard des travailleurs indépendants auront un coût certain, et il n'est pas envisageable que celui-ci soit supporté par la branche ATMP si les moyens nécessaires ne lui sont pas octroyés.

La réintégration des travailleurs indépendants dans les caisses nationales soulève bon nombre de questions, d'autant que les organisations syndicales des salariés n'ont pas été associées à l'élaboration de cette réforme, ce que déplore FORCE OUVRIERE.

La réforme du compte pénibilité, dont le financement et la gestion incombent à la branche ATMP, viendra aussi alourdir la note pour la branche ATMP alors que les employeurs se sont vus déchargés des cotisations correspondantes.

FORCE OUVRIERE revendique une meilleure responsabilisation des employeurs en matière de prévention des risques professionnels en valorisant leurs efforts de prévention d'une part, et en sanctionnant leurs mauvaises pratiques ou leur négligence. Ainsi, les incitations financières ont tout leur rôle à jouer dans ce domaine.

Alors que les efforts de prévention mobilisés sur d'autres sinistres portent leurs fruits et montrent des améliorations sur le nombre de sinistres, les affections psychiques liées au travail sont en constante augmentation depuis 2012. Il est donc urgent de freiner cette tendance, voire de l'inverser par de véritables mesures de prévention mais aussi de renforcer la réparation des salariés victimes de ces affections.

FORCE OUVRIERE revendique une meilleure prise en charge de ces affections psychiques qui s'apparente, à l'heure actuelle, à un véritable parcours du combattant. Notamment, la reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle doit être envisagée comme la juste reconnaissance de la dignité et de la justice sociale à laquelle peut prétendre un salarié dans un état de droit.

Des efforts sont encore à faire dans le sens d'un meilleur accès aux droits des assurés sociaux en termes de réparation et de reclassement. Là où la prévention n'a pas réussi à empêcher la survenance de sinistres, il faut une compensation qui permette de maintenir le salarié dans l'emploi, de se former, ou de se réinsérer.

Les défis de la branche sont donc nombreux, donnons-lui les moyens à la hauteur de ses ambitions et de ses actions! La prévention ne saurait supporter encore longtemps les coups de rabot qui lui sont assés au niveau budgétaire, sans conséquences irréversibles pour la santé des salariés.

Je vous remercie.

**Ronald SCHOULLER, représentant CGT-FO à la CATMP**

**Commission des Accidents du Travail et des Maladies  
Professionnelles (CATMP)**

**Délégation FO :**

**Titulaire : M.SCHOULLER Ronald  
Suppléant : M. MEZIANI Mohand**

La présidence de la Commission est assurée par Florence SAUTEGEAU  
(MEDEF)

le 1<sup>er</sup> vice-président est Ronald SCHOULLER (CGT-FO)  
Le 2<sup>ème</sup> vice-président est Christian EXPERT (CFE-CGC)

## BRANCHE AT/MP

### RÉPONSE DE NICOLAS REVEL AU SNFOCOS SUR LE DROIT D'ALERTE



S.N.F.O.C.O.S

20 FEV. 2018

Le Directeur

SECRETARIAT

Date : 14 FEV. 2018

Monsieur Alain GAUTRON  
Secrétaire général  
SNFOCOS  
2 rue de la Michodière  
75002 PARIS

N/réf. : 2018 - 483 -

Objet : Droit d'alerte des syndicats de salariés de la branche AT/MP (intersyndical)

Monsieur le Secrétaire général,

Je fais suite à votre courrier du 29 janvier dernier. Je partage le fait que la branche AT/MP a effectivement réalisé des efforts de rationalisation de ces moyens, et notamment de ses ressources humaines, lors de la précédente période de la COG. C'est également le cas de l'ensemble des branches de la Sécurité sociale, qui ont toutes été soumises à la contrainte budgétaire que vous connaissez.

Je note cependant que malgré cette rationalisation des moyens, plus de 3 000 agents de la branche ont exprimé lors du baromètre social institutionnel 2016 une plus forte satisfaction au travail qu'en 2014 et noter une amélioration de leurs conditions de travail. Ces éléments ont été partagés en novembre 2016 lors d'une INC de la branche AT/MP.

Pour la période à venir, et avec toute la réserve que m'imposent les discussions encore en cours avec les ministères de tutelle, un effort restera demandé à la branche, comme à l'ensemble de la Sécurité sociale, malgré toute l'importance que revêtent nos missions dans l'environnement socio-économique que vous décrivez. Je veillerai néanmoins à ce que cet effort reste justement proportionné à la dimension « modeste » de la branche et ne mettent pas en cause l'exécution de ses missions de service public.

Soyez assurés que la directrice des risques professionnels sous ma délégation et moi-même sommes pleinement investis, non seulement dans la préservation des moyens de la branche mais aussi dans celles de la diversité et de la qualité des compétences et expertises développées par les métiers au sein des organismes qui la composent.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de ma considération distinguée.

  
Nicolas REVEL

Copie pour information : - Mme Mathilde LIGNOT-LELOUP, Directrice de la Direction de la Sécurité Sociale, Ministère des Solidarités et de la Santé  
- Mr Yves STRUILLLOU, Directeur Général du Travail, Ministère du Travail  
- Mme Marine JEANTET, Directrice de la Direction des Risques Professionnels, CNAM

[Voir le courrier de l'intersyndicale du 29 janvier 2018 dans la lettre de la Michodière LM 04-2018](#)





## PRATICIENS CONSEILS

### NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES GARANTIES DES PERSONNELS LORS DE L'ÉVOLUTION DES RÉSEAUX

Réunis vendredi 16 février, les délégués syndicaux centraux des organisations syndicales présentes avaient la volonté collective de **mener à bien cette négociation qui permet la transposition aux praticiens conseils** d'un texte négocié en 2013 à l'UCANSS pour les employés et cadres et dont FO avait été le fer de lance.

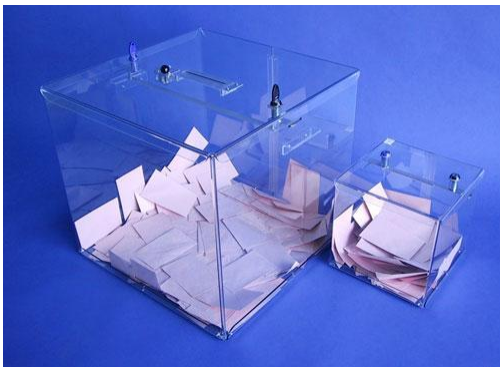
Ce texte réaffirme que toute mobilité ne peut être que volontaire et offre des garanties supérieures à celles de la CCN en cas de mobilité géographique et fonctionnelle acceptée dans le cadre des fusions ou restructuration (SMMOP).

Le SNFOCOS était intervenu à l'UCANSS à plusieurs reprises pour obtenir l'extension aux Praticiens conseils de ce texte, les syndicats CGC et CFDT avaient eu une démarche identique auprès du DG.

Il est fondamental toutefois que ce débat sur le protocole n'occulte pas la question fondamentale des conséquences sur les personnels des restructurations. Le mot réforme est souvent synonyme de régression sociale et dans ces projets de "fusion" des DRSM ou de SMMOP les personnels seront mis à contribution avec des incidences sur les conditions de travail.

En échange il faudra une vraie revalorisation des métiers, financière d'abord mais aussi en termes de reconnaissance et de valeur ajoutée. La promesse d'un accompagnement et d'une formation de qualité n'est pas suffisante à ce stade pour rétablir la confiance :

- entre les salariés fortement déstabilisés par les changements induits par le SMMOP et l'évolution territoriale des DRSM
- et la CNAM.



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### RÉSULTATS DU SNFOCOS

Le SNFOCOS garde le siège de représentant du personnel cadres aux élections du personnel au conseil de la CPAM des Flandres avec près de 65 % des voix pour la liste FO/SNFOCOS (scrutin du 20 février).

La liste commune FO/SNFOCOS a remporté le siège du collège Cadres aux élections des représentants du personnel au conseil d'administration de la CAF de la Haute Garonne, et FO a gagné la présidence du Conseil pour les 4 ans à venir.

Le SNFOCOS a remporté le siège de titulaire et de suppléant aux élections des représentants du personnel au conseil d'administration de la CAF 13 avec 47, 88 % des suffrages exprimés.

La liste SNFOCOS aux élections des représentants du personnel au conseil d'administration de la CAF du Maine et Loire collège Cadres progresse de plus de 9% tandis que FO remporte les élections du collège employés.

## AGENDA

**6 mars**

Négociation RSI

**7 mars**

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

**8 mars**

INC UCANSS

**16 mars**

INC Recouvrement

**Du 1<sup>er</sup> au 4 octobre 2018**

Congrès du SNFOCOS à la Rochelle

## Fiches pratiques loi travail et ordonnances 2017

FO met à notre disposition une brochure intitulée « Les conséquences de la loi Travail de 2016 et des ordonnances de 2017 » vous la retrouvez sur le [site du SNFOCOS dans la partie réservée aux adhérents](#)



## NOS PARTENAIRES

SUIVEZ-NOUS SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT  
SUR [FLICKR](#)

