



La lettre de La Michodière

N°32-2018 – 27 septembre 2018

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

INC MALADIE DU 21 SEPTEMBRE 2018

DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

Le SNFOCOS a marqué son opposition par le passé aux COG qui négligeaient l'intérêt réel des assurés et se moquaient du quotidien des salariés. Suppression de postes, gel de salaires, mutualisations et déshumanisation de l'accueil n'ont d'autres visées que la recherche des économies de gestion.

Nous sommes de nouveau face à une COG qui manque sa vocation en mettant le financier au premier plan et en s'appuyant sur la réduction des effectifs dans sa gestion.

Sans vouloir ni pouvoir entrer dans les détails, même si nous savons que le diable s'y cache, le SNFOCOS tient à souligner certains points :

D'abord, la restitution d'ETP avec un pari sur la simplification, la dématérialisation, les gains de productivité. L'esprit du CAP22 exsude du document « Agir ensemble 2022 ». Il suffit de penser par exemple au rapport CAP22 qui préconise d'impliquer les agents et les managers dans les réformes à venir par l'accroissement de l'autonomie et des marges de manœuvres et de voir que le document transmis fait apparaître en gras une formule proche selon laquelle « *rien ne sera possible sans l'engagement et la mobilisation de tous les collaborateurs de la branche* » et il est heureux que vous le proclamiez mais le pensez-vous ?

A la lecture des récents rapports de la Commission des comptes de la sécurité sociale sur les prévisions plutôt optimistes des comptes de la sécurité sociale, la trajectoire vertueuse des nécessaires redéploiements à coût constant est difficilement audible.

Cette COG confirme une tendance déconstructrice, pour ne pas dire destructrice, du modèle français de protection social. En effet, la disparition des caisses de plein exercice s'accroît. Après les mutualisations nationales et régionales du TRAM, c'est au tour de PHARE d'éclairer l'horizon de la branche maladie : il passera par l'essor de caisses spécialisées. Dans certains cas, c'est l'héritage de l'ex RSI (le pôle RCT de Clermont Ferrand par exemple).

Les DRSM, et les ELSM sont concernés : mutualisation, fusion, entraide dessinent des territoires géographiques aux contours supra départementaux.

SOMMAIRE

Pages 1 à 3 :

INC Maladie du 21 septembre 2018 - Déclaration préalable du SNFOCOS

Pages 3 à 4 :

RSI – Débat de droit(s) ?

Pages 4 à 5 :

Déclaration préalable à la RPN du 24 septembre 2018 du SNFOCOS

Page 5 :

Mobilisation du 9 octobre 2018

Pages 6 à 7 :

Santé et qualité de vie au travail – Malakoff Médéric présente la 10^{ème} édition de son baromètre santé et qualité de vie au travail

Pages 7 à 8 :

Risques psychosociaux – Pratiques managériales honteuses

Page 8 :

Edition – La comédie (in)humaine

Page 9 :

Trajets domicile travail : l'indemnité kilométrique vélo sera remplacée par un forfait mobilité durable

Page 10 :

DRIF Parution du bulletin trimestriel

Le SNFOCOS sur le terrain

Page 11 :

Actualités et agenda

Nous allons vers des caisses déresponsabilisées (et non de « *responsabilisation solidaire* » contrairement à ce que le document indique) via le mécanisme de pilotage par les Directeurs Coordonnateurs de la Gestion du Risque (DCGDR), voire par les ARS. **Ce concept de responsabilisation solidaire est opportunément associé à l'intégration dans la part variable des managers des nécessaires synergies médico administratives ou inter CPAM.**

Ceci n'est pas sans rappeler ce que prévoit la COG de la branche Famille où il est mis en place un système dit d'intéressement dans la clause de révision, système par lequel les budgets de l'action sociale seraient augmentés si la production démontre qu'elle fait de la surqualité.

Vu en perspective ce projet organise à court terme une régionalisation de la gouvernance.

Si on regarde par le petit angle de la focale c'est la départementalisation qui est vouée à disparaître.

Ensuite, s'agissant du partage dit « ponctuel » d'expertises rares et de l'élaboration d'un dispositif conventionnel le favorisant, il faut d'emblée prendre acte d'une position de principe : il s'agit là d'un pansement qui cache mal une réalité que la CNAM, comme les autres caisses nationales, refusent de voir, à savoir le manque d'attractivité de certains métiers sous-payés. Le SNFOCOS l'a déjà dit par le passé : un juriste à bac+5 ne devrait pas exercer au niveau 3 ou 4, il devrait avoir une rémunération à la hauteur de son niveau d'études. En tout état de cause, si ce partage doit voir le jour, il ne devra reposer que sur du volontariat et le salarié devra bénéficier d'une reconnaissance financière !

Plus avant dans les interrogations soulevées par ce changement de modèle, que penser de l'affirmation selon laquelle la réduction des sollicitations téléphoniques et en accueil physique s'explique par la meilleure qualité de service et le succès du compte AMELI ? Quels chiffres permettent de confirmer l'amélioration de la qualité ? Disposons-nous par exemple d'un indicateur de risque résiduel à 24 mois comme dans la branche Famille et qui permettrait de voir que le montant des prestations délivrées à tort (hors fraudes et indus) diminue ? Les chiffres de création et de consultation des comptes AMELI ont-ils été corrélés à la baisse des sollicitations téléphoniques et physiques ? Cette dernière n'est-elle pas imputable à une forme de renoncement chez les assurés à qui il est imposé d'être plus indépendant via les bornes libre-service et le recours aux RDV ?

D'ores et déjà, le SNFOCOS tient à faire remonter certaines inquiétudes remontées par le personnel :

- Que faut-il entendre et attendre s'agissant du rapprochement entre DAM et médecins conseils ? les DAM vont-ils rejoindre les ELSM ? les DRSM ?
- Les Unités de Territoires vont-elles impacter le maillage des ELSM ? engendrer des mobilités géographiques au sein du personnel et notamment des praticiens conseils ?
- Quelles mesures sont prévues pour articuler les contrôles ciblés des arrêts de travail et la charge de travail des praticiens conseils ? En l'état, la **requête unique** n'apparaît pas comme étant assortie de requêtes de consommation permettant d'affiner les convocations. Les praticiens conseils prédisent une aggravation des conditions de travail qui ne jouera pas en faveur de l'attractivité déficitaire du métier.
- Le développement des programmes d'accompagnement du retour à domicile et de l'intervention des conseillers de l'Assurance Maladie impliquent-ils des objectifs de recrutement ou s'agira-t-il d'augmenter la charge de travail de salariés dont la marge d'évolution salariale est restreinte, voire nulle ?
- Alors que la branche famille diminue le budget dévolu à l'action sociale et que nos COG prévoient des rapprochements, quels seront les moyens de nos services sociaux dont il est indiqué que le périmètre des missions sera redimensionné et que la pertinence de l'intervention sociale sera évaluée ? A cet égard, le choix des indicateurs questionne
- Quid de l'avenir des personnels affectés à la prévention dans la branche ATMP, eux dont la mission LECOCQ préconise de les transférer vers un guichet unique ?

Le SNFOCOS le dit clairement : les caisses ne sont pas dispenseuses et réduire encore les moyens touchera la qualité de vie au travail, le développement et le maintien des compétences.

Plus avant, que devons-nous penser du timing lorsque ces derniers jours, l'exécutif annonce un plan pauvreté d'un côté et une rallonge de 450 millions pour mener la réforme du système de soins de l'autre, mais rien pour le personnel ? Ce dernier n'est-il qu'un poste de dépenses, une ressource ?

Vous le dites dans votre document : c'est une COG ambitieuse. Pourtant, l'Etat et la CNAM ne semblent pas en prendre la mesure puisque le personnel est de nouveau le parent pauvre, lui qui va devoir assumer plus de tâches sans bénéficier de la reconnaissance, notamment financière, qu'il mérite. Sur ce dernier point en particulier, l'annonce de la revalorisation de la gratification des médaillés d'honneur du travail ne saurait être suffisante.

Que devons-nous penser également de la pérennité de cette COG quand nous lisons les rapports VIGIER sur l'égal accès aux soins, LECOCQ sur la santé au travail, CAP22 sur la réforme de l'action publique et du modèle de service public, autant de rapports qui contiennent des propositions impactant la branche maladie et plus largement le modèle français de service public de protection sociale ?

Dès lors, le SNFOCOS vous le demande : dans un tel contexte, est-il prévu de faire évoluer la COG, notamment pour prévoir des mesures en faveur du personnel ? A quoi le personnel de la branche maladie doit-il réellement s'attendre s'agissant de sa charge de travail et du développement des compétences internes, des moyens humains et en matière de reconnaissance financière ?

Paris, le 21 septembre 2018, La délégation du SNFOCOS

L'ACTUALITÉ



RSI

DÉBAT DE DROIT(S) ?

Ce lundi 24 septembre 2018 s'est tenue à l'UCANSS la « première » réunion de négociation sur les accords de transition dont pourraient bénéficier les salariés de l'ex-RSI lors du transfert de leur contrat de travail.

En prévision de cette réunion, l'UCANSS avait adressé aux organisations syndicales deux documents : un benchmark d'une part, un projet d'accord d'autre part.

S'agissant du benchmark, l'UCANSS a procédé à un comparatif des conventions collectives des employés et cadres du régime général et du régime social des indépendants. Le SNFOCOS avait, comme les autres organisations syndicales, procédé à ce travail de comparaison duquel ressort, sans surprise, que selon les situations, l'une ou l'autre convention collective est plus ou moins favorable que l'autre, parfois équivalente.

S'agissant du projet de texte rédigé par l'UCANSS, il a suscité l'insatisfaction des délégations. Outre le SNFOCOS qui a légitimement porté des revendications dès la lecture de la déclaration préalable, chaque délégation a évoqué des thèmes à ajouter aux négociations. L'UCANSS a pris des notes et sans répondre sur tous les thèmes, a toutefois indiqué qu'au moins 4 d'entre eux ne seraient pas inclus dans la négociation nationale. C'est ainsi que les thématiques relatives à la RTT, au temps partiel, à la RSE et au télétravail sont renvoyées vers le niveau local. Prenant l'exemple de la RTT, Mme DUBREUIL a rappelé que dans l'environnement UCANSS, nous avons des Conventions Collectives Nationales auxquelles se sont ajoutés des accords-cadres négociés au niveau national, et renvoyant le cas échéant vers des négociations locales. Pour autant, les accords locaux ne déclinent pas forcément les accords-cadres.

Droits acquis, éléments de rémunération, principe de faveur, effets de la reprise du contrat de travail...la question des obligations du repreneur a généré des tensions lors de cette réunion.

Une zone grise toutefois : l'accord de transition prévoit des « cavaliers ». Il s'agit de mesures pérennes alors même que l'alinéa 2 de l'article L2261-14-2 du code du travail dispose que la durée de l'accord ne peut excéder 3 ans. **Comment ces mesures, créatrices de différences de traitement entre salariés du régime général, seront-elles accueillies par l'actuel personnel du régime général ?**

A ce stade, il peut être utile de rappeler deux éléments.

D'abord, depuis la loi 2018-217 du 29 mars 2018, l'article L2261-14 du Code du Travail dispose que : « Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, [...], cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis [de 3 mois] prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure. [...] ».

L'accord de transition « s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés » (L2261-14-2 al 2 - C. Trav.). Le rapporteur à l'Assemblée Nationale a expliqué que cette disposition vise à préciser que lorsqu'un accord de substitution a vocation à s'appliquer aux salariés dont les contrats de travail sont transférés dans une autre entreprise, les dispositions de cet accord de substitution sont les seules applicables aux salariés concernés ; les conventions et accords applicables dans l'entreprise d'accueil portant sur le même objet ne leur sont pas applicables » (amendement n° 4476).

Ensuite, selon les termes de l'arrêté du 24 avril 2018 venant approuver le schéma de transformation du RSI, à défaut d'accords de transition, les conventions collectives du régime général s'appliqueront aux salariés transférés dès la date du transfert de leur contrat de travail et ce à titre exclusif. De facto, cela semble exclure la possibilité pour le COMEX de recourir à un cadrage et plus avant, cela simplifie la situation : soit nous obtenons un accord dont les termes s'appliqueront de manière provisoire aux seuls salariés dont le contrat de travail est transféré, soit nous n'en avons pas et tout le monde sera logé à la même enseigne au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Si l'on s'en tient au calendrier proposé par l'UCANSS, il ne reste que deux réunions pour aboutir à un texte concernant les employés et cadres. Difficile d'imaginer que cela soit réalisable eu égard à la teneur des échanges. Le destin connu par l'accord d'accompagnement hante les débats.

Le SNFOCOS, qui assistera à toutes les réunions pour garantir la défense des salariés de l'ex RSI, sollicite de l'UCANSS qu'elle prenne la mesure des enjeux et revoit son calendrier pour, si ce n'est ajouter des dates de réunions, à tout le moins modifier le planning pour que les réunions occupent la journée à chaque fois.

M. Chafik EL AOUGRI, Membre de la délégation du SNFOCOS aux négociations relatives au transfert du personnel RSI

L'ACTUALITÉ



RSI

DÉCLARATION PRÉALABLE À LA RPN DU 24 SEPTEMBRE 2018 DU SNFOCOS

Monsieur le Directeur, Mesdames, Messieurs,

A l'occasion de l'INC Maladie du 21 septembre 2018, le SNFOCOS a pris connaissance du document relatif à l'intégration des régimes à l'assurance maladie.

La lecture de ce document appelle certaines remarques s'agissant du personnel de la SSTI.

D'abord, la partie relative au processus d'affectation du personnel de la SSTI. Il est indiqué que :

- l'objectif est que les 3 branches valident les schémas de préaffectation pour le 20 octobre
- et que les équilibres entre branches se font au niveau national en fonction des cibles COG ACOSS (42%) – CNAV (36%) et CNAM (22%).

Le SNFOCOS souhaite savoir à quel moment les organisations syndicales, qu'il s'agisse de celles représentatives dans le champ de la SSTI ou de celles représentatives dans le champ du RG, seront informées sur les remontées.

Le SNFOCOS souhaite ensuite savoir le(s) critère(s) et/ou clé(s) de répartition prévu(s) pour, le cas échéant, satisfaire aux équilibres. Plus avant, quelle articulation est-elle prévue entre ces équilibres à respecter et les garanties de non mobilité ?

Ensuite, s'agissant de l'intégration du personnel. Il est prévu une formation pour les managers du RG accueillant des salariés de la SSTI. Lors de l'INC MALADIE, à la question de savoir ce qu'il en serait de la formation des managers issus de la SSTI qui encadreront des salariés du Régime Général, il a été répondu qu'ils pourront bénéficier, comme tout manager du régime général, du dispositif SAM à la carte. Soucieux des conditions dans lesquelles lesdits managers prendront leur fonction, le SNFOCOS sollicite que les intéressés puissent débiter les formations au plus tôt et à ce titre, appelle de ces vœux la transmission des informations audits managers dès le processus d'affectation achevé.

Enfin, les accords de transition. Il est indiqué que les accords de transition signés contiennent :

- les modalités de transposition de la rémunération annuelle globale brute
- le maintien de certains avantages : congé supplémentaire ancienneté, indemnité de départ à la retraite, médailles du travail, indemnités de licenciement, accompagnement d'un proche malade...

Compte tenu des différences entre les dispositions conventionnelles du Régime Général et celles du RSI, nous réclamons que les accords de transition qui bénéficieront aux salariés de la SSTI prévoient également le maintien des avantages afférents aux congés (*congé supplémentaire d'ancienneté, congés des salariés d'Outre-Mer, congés exceptionnels liés aux évènements de la vie du salarié...*), à la cessation des fonctions (*notamment le départ à la retraite*), à l'indemnité de transport, à l'aménagement du temps de travail (*notamment pour accompagnement d'un ascendant ou descendant atteint d'une maladie grave et durant la grossesse et l'allaitement*).

Paris, le 24 septembre 2018, La délégation du SNFOCOS

 L'ACTUALITÉ

MOBILISATION - 9 OCTOBRE 2018

Le SNFOCOS invite tous ses adhérents à se mobiliser le 9 octobre prochain.

N'oubliez pas de déposer vos préavis de grève dans vos organismes avant le 3 octobre prochain.

**Rendez-nous pour nos camarades franciliens à 14h00
Place du 18 juin 1940
Métro Montparnasse**



Le 9 octobre, ensemble à la conquête d'un autre avenir !

Nos salaires, pensions de retraite et minima sociaux stagnent et les dividendes versés aux actionnaires, multipliés par 5 en 30 ans, flambent !

En une décennie, les 10 plus riches fortunes françaises ont vu leur patrimoine quadrupler alors qu'il faut 6 générations à une famille pauvre pour atteindre le revenu moyen.

Les annonces gouvernementales et les contre-réformes successives ne font qu'amplifier le creusement de ces inégalités : une large majorité de la population juge injuste et inefficace la politique du gouvernement au service exclusif des intérêts patronaux.

La journée de mobilisation et de grève interprofessionnelle du 9 octobre à l'appel de la CGT, FO, Solidaires, FIDL, UNEF et UNL est le moment pour toutes et tous, salarié-e-s, retraité-e-s, privé-e-s d'emplois, lycéen-ne-s et étudiant-e-s d'exprimer le refus de cette politique détruisant brique par brique notre modèle social. C'est aussi le moment de transformer les attentes en une expression forte des revendications ; du lieu de travail à la rue.

Il est urgent de revendiquer :

- une augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux pour gagner du pouvoir d'achat ;
- la réalisation concrète de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- un service public de proximité pour toutes et tous qui mette fin aux inégalités territoriales et sociales ;
- l'arrêt des réformes régressives visant la casse des droits collectifs et les mécanismes de solidarité. Celles-ci favorisent l'émergence d'une logique de chacun pour soi inégalitaire où l'on ne reçoit qu'à la hauteur de ses moyens et non plus en fonction de ses besoins : remise en cause des conventions collectives et des statuts, réforme des assurances maladie et chômage, retraite ;
- le droit à la retraite à taux plein pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans et en deçà pour les travaux pénibles ;
- l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation pour faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et la fin d'une logique de sélection aveugle du plus jeune âge jusqu'à l'université via Parcoursup ;
- une vraie politique d'investissement ciblée notamment sur les enjeux environnementaux qui assure l'avenir des générations futures.

Dans chaque entreprise, dans chaque administration, sur les lieux d'études, dans les lieux de vie, ensemble le 9 octobre, il est grand temps de nous faire entendre pour que le progrès social soit au rendez-vous !



SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

MALAKOFF MÉDÉRIC PRÉSENTE LA 10^{ème} EDITION DE SON BAROMÈTRE SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Extraits du Communiqué de presse du 20 septembre 2018

Un travail moins pénible, une confiance réaffirmée, une santé mieux préservée..., en 2018 les salariés se sentent mieux qu'il y a dix ans et sont de plus en plus satisfaits de leur qualité de vie au travail. C'est l'un des enseignements positifs que révèle la 10^{ème} édition du Baromètre santé et qualité de vie au travail de Malakoff Médéric. Une occasion de faire le point sur cette décennie de grands bouleversements qui affectent le monde de l'entreprise et le travail lui-même. Car cette transition ne se fait pas sans risque et comporte de nombreux défis : équilibre de vie, allongement de la durée de vie professionnelle, engagement, employabilité...

A travers ce baromètre et l'ensemble des travaux menés par le comptoir mm de la nouvelle entreprise, Malakoff Médéric décrypte ces enjeux et propose aux entreprises des pistes d'action pour agir sur le développement du capital humain #comptoirmm, #ParlonsFragilités

Une qualité de vie au travail en net progrès...

En 2018, **73 % des salariés se disent satisfaits de leur qualité de vie au travail** (note supérieure à 6/10) et 60 % d'entre eux déclarent se sentir mieux dans leur travail qu'il y a dix ans. La QVT est jugée plus satisfaisante dans les petites entreprises : 45 % des collaborateurs lui attribuent une note entre 8 et 10 dans les TPE de moins de 10 salariés, contre 33% dans les grands groupes (plus de 5 000 salariés).

Les raisons à l'origine de ce sentiment sont notamment :

- **Un travail jugé moins pénible** : moins d'un salarié sur deux estime son travail physiquement fatigant (48 % en 2018 vs 54% en 2009). Ce chiffre baisse régulièrement depuis dix ans. Cette tendance ne concerne cependant pas les ouvriers : 80 % d'entre eux considèrent leur travail comme physiquement fatigant.

- **Une confiance réaffirmée dans leur situation professionnelle** : **73%** des salariés se disent confiants dans leur situation professionnelle, un chiffre en progression de 9 points par rapport à 2012. Cette progression concerne l'ensemble des catégories de salariés et d'entreprises, tous secteurs confondus. Par ailleurs, 74 % des salariés se disent confiants vis-à-vis des changements et des innovations technologiques qui vont impacter le monde du travail dans les dix prochaines années. Et 69 % pensent que ces changements seront bénéfiques à l'avenir pour leur travail.
- **Une santé mieux préservée** : **74 %** des salariés pensent faire ce qu'il faut pour entretenir leur santé, un chiffre en hausse de 6 points par rapport à 2009. 49 % des salariés pratiquent une activité physique légère une à cinq fois par semaine, une chiffre en progression de 19 points en dix ans. Le nombre de fumeurs a nettement diminué, passant de 31 % en 2009 à 24 % en 2018. En revanche, le sommeil demeure une préoccupation pour un salarié sur deux : 51 % estiment ne pas dormir suffisamment en 2018, une hausse de 5 points en dix ans.

... mais des risques persistent ...

Malgré cette nette amélioration de la perception de la qualité de vie au travail, certains risques, devenus de plus en plus prégnants au cours de la décennie écoulée, ressortent de l'étude :

- **Un équilibre vie professionnelle/vie personnelle fragilisé** : **35%** des salariés (contre 27 % en 2009) éprouvent des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle. Lorsque l'on demande à ces salariés ce qui leur permettrait de mieux concilier ces temps de vie, des horaires de travail plus souples (46%), une réduction du temps de travail (28%) et la possibilité de télétravail (24%) arrivent en tête des solutions.
- **Une pression psychologique qui diminue peu** : **68 %**

des salariés jugent leur travail nerveusement fatigant, un chiffre toujours élevé mais en baisse de 4 points depuis 2009. Parmi les raisons invoquées : 40% des salariés ont du mal à gérer leurs priorités (contre 30% en 2010). La fragmentation du travail entre aussi en jeu : 29 % des salariés indiquent être interrompus régulièrement, ou avoir un travail haché.

- **Un manque de reconnaissance et/ou d'autonomie : plus de 4 salariés sur 10** ne se sentent pas reconnus par leur hiérarchie. Seuls 24% des salariés (un chiffre en baisse de 4 points depuis 2011), et 19% des femmes indiquent pouvoir prendre des décisions.
- **Une érosion de l'engagement** : en dix ans, la part des salariés très engagés a nettement diminué, passant de 41 % en 2009 à 29% en 2018. Les personnes qui déclarent aujourd'hui le niveau d'engagement le plus élevé sont les salariés des TPE, les managers et les personnes de plus de 50 ans.

... et de nouvelles problématiques émergent

Allongement de la durée de vie professionnelle, intelligence artificielle, nouvelles formes de travail et d'emploi ..., en 10 ans, le rythme des transformations affectant le monde de l'entreprise s'est considérablement accéléré. Dans ce contexte de profondes mutations, 49 % des salariés ont vécu au moins un changement au cours des douze derniers mois (contre 36 % en 2009), et plus d'un salarié sur deux (56%) déclare être en situation de fragilité, qu'elle soit d'origine personnelle ou professionnelle (difficultés financières, situation d'aidant, maladie grave, perte de sens ou de compétence...). Des

solutions existent pour permettre aux entreprises d'accompagner leurs salariés face à ces difficultés, et 57 % des dirigeants indiquent agir en la matière (amélioration des pratiques managériales, accompagnement vers le retour à l'emploi après une longue maladie).

- **L'allongement de la durée de vie professionnelle** : seuls 28% des salariés de 50 ans et plus se sentent capables de travailler au même rythme dans dix ans. La place des seniors est une inquiétude exprimée par un quart des salariés (26%) pour qui « dans [leur] entreprise, avoir plus de 45 ans est un handicap ». Du côté des dirigeants, 38 % d'entre eux indiquent agir pour le maintien de l'emploi des seniors (cumul emploi-retraite, employabilité à tout âge, amélioration des conditions de travail des plus âgés).
- Le développement des compétences : si une grande majorité des salariés (74%) se dit confiante vis-à-vis des innovations technologiques à venir, 22% d'entre eux reconnaissent « avoir peur d'être dépassés par les nouveaux outils et les changements technologique », et seuls 28 % indiquent bien maîtriser les outils informatiques, un chiffre en baisse de 7 points par rapport à 2013. Côté dirigeants, 43 % d'entre eux déclarent mettre en place de nouvelles formes d'acquisition en continu des compétences.

Les résultats du baromètre national Santé et qualité de vie au travail de Malakoff Médéric ainsi que l'ensemble des données régionales sont disponibles sur le comptoir mm de la nouvelle entreprise.

L'ACTUALITÉ



RISQUES PSYCHOSOCIAUX

PRATIQUES MANAGÉRIALES HONTEUSES

Le 17 septembre dernier, des salariés de la CPAM de l'Ain ont découvert que leurs cadres les fichaient de manière nominative en des termes peu élogieux voire humiliants : *grognes, hésitants, bons petits soldats, triangle d'or, ou salariés déchirés* ... C'est en tombant par inadvertance sur un fichier rendu accessible à tous via le serveur informatique alors qu'il aurait dû être crypté, que les salariés ont découvert ce document. Destiné semble-t-il à une séminaire prévu quelques jours après, organisé pour renforcer la cohésion d'équipe. Cela ne s'invente pas ! ([voir article de presse](#) à ce sujet).

La CPAM de l'Ain s'est excusée mais le mal était fait. Rappelons que ce genre de fichier est illégal. Cette pratique malheureusement ne se cantonne pas à un seul organisme, elle n'est certainement pas isolée. Ce genre de pratiques seraient institutionnalisées et les managers les apprendraient lors de formations dédiées. Le SNFOCOS s'insurge contre ces pratiques managériales honteuses qui provoquent colère et malaise et rompent la confiance. Alors que la qualité de vie au travail serait en net progrès selon le baromètre

La lettre de la Michodière du 27 septembre 2018 – 24^e année - N°1114

national Santé et qualité de vie au travail de Malakoff Médéric (voir article plus haut), ces pratiques altèrent évidemment le bien-être des salariés au travail.

Lors de l'INC Maladie du 21 septembre dernier, le directeur de la CNAM, M. REVEL a indiqué à ce sujet avoir partagé l'émotion des personnels concernés et partager la consternation des organisations syndicales. Ce qu'il s'est passé n'aurait jamais dû se passer et ne doit plus jamais se passer. Il faut maintenant comprendre ce qui est arrivé et des mesures ont été prises avec la Directrice de la CPAM concernée dès qu'il a eu connaissance de ce dossier.

Il reconnaît qu'on peut trouver dans des modules de formation interbranches une démarche de catégorisation, mais ce qui s'est passé dans l'Ain ne correspond pas à ce qui a été demandé. M.REVEL précise que la CNAM n'appelle pas et n'appellera jamais à segmenter les salariés. Il ne veut pas croire qu'une telle pratique soit généralisée dans nos organismes. Il indique qu'un nettoyage de ces modules de formation qui pourraient être interprétés comme invitant les managers à faire de la catégorisation sera effectué. M. LEMAY, directeur de l'UCANSS a indiqué s'associer à la condamnation de l'usage découvert dans l'Ain. Il indique qu'il a d'ores et déjà vu avec l'Institut 4.10 pour écarter un outil ancien de formation et qu'une étude va être réalisée pour vérifier si d'autres outils problématiques doivent être retirés des formations. De plus, les managers auront un rappel sur les règles éthiques.

Le SNFOCOS s'attachera à suivre l'évolution de ce dossier et souhaite que les modifications annoncées soient suivies d'effet. Le SNFOCOS sera toujours vigilant et ne cessera de se mobiliser pour lutter contre ces pratiques honteuses.

L'ACTUALITÉ



EDITION

LA COMÉDIE (IN)HUMAINE OU LES DÉLIRES DU MANAGEMENT

Même les économistes libéraux sont atterrés par le développement du management actuel. Ainsi Nicolas Bouzou et Julia de Funès viennent d'en dénoncer les excès dans un livre *La comédie (in)humaine* sorti le 5 septembre 2018.

Pour le moins peu suspects d'être des adversaires du libéralisme, Nicolas Bouzou, qui en est l'un des chantres les plus viscéraux, et la très sérieuse Julia de Funès, souvent présentée comme « philosophe d'entreprise », semblent en fait vouloir le sauver d'un cancer qui ronge les entreprises : les techniques managériales actuellement en vogue. Contre-productives et confinées à l'absurde. Alors qu'elles visent théoriquement à une meilleure productivité. Pour les auteurs, les entreprises exigent de plus en plus de travail de leurs salariés, mais dans les faits l'accumulation de process et de réunions les empêche de travailler ; alors que les salariés auraient besoin de sens et d'autonomie, on leur demande instamment d'être heureux au travail...

Heureux au travail

Constat : le management contemporain est insensé, démotivant, pathogène. Loin de se pencher sur les dégâts de l'implacable course au coût du travail le plus bas, N. Bouzou et J. de Funès se concentrent sur l'aspect despotique et jargonant de ces méthodes qui entendent instaurer, à grand renfort de novlangue, l'idée que l'entreprise comme le meilleur des mondes. Selon eux, les salariés perdent de vue le but et le résultat tangible de leur travail. Les plus fragiles souffrent de maladies professionnelles, les désormais tristement célèbres burn-out, bore-out et brown-out. En faire la prime cause des burn-out, en oubliant, par exemple, que la reconnaissance du travail effectué passe par une rémunération adéquate, est un pas que les auteurs, agiles conseillers d'entreprises, franchissent allégrement. [Site Force Ouvrière 22 septembre 2018](#)

La comédie (in)humaine, comment les entreprises font fuir les meilleurs par Nicolas Bouzou et Julia de Funès, Editions de l'Observatoire, 176 pages, 17 euros



TRAJETS DOMICILE TRAVAIL

L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE VÉLO SERA REPLACÉE PAR UN FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Afin d'inciter les citoyens à se rendre au travail à vélo, le Premier ministre a annoncé le remplacement de l'indemnité kilométrique vélo par un forfait mobilité durable, lors de la présentation du « plan vélo et mobilités actives » le 14 septembre 2018. Ce forfait allant jusqu'à 400 euros par an, permettra aux employeurs de contribuer aux frais de déplacements domicile/travail de leurs salariés utilisant ce mode de déplacement en franchise d'impôts et de cotisations. Le vélo sera également introduit dans le barème fiscal des indemnités kilométriques.

Grâce aux mesures de son « plan vélo et mobilités actives » présentées le 14 septembre à Angers, le gouvernement ambitionne de tripler la part de la bicyclette dans les déplacements quotidiens des Français pour atteindre 9 % en 2024.

Deux d'entre elles visent spécifiquement les salariés et leurs employeurs : la mise en place d'un forfait mobilité durable et la modification du barème fiscal des indemnités kilométriques.

Le dispositif actuel de l'indemnité kilométrique vélo

Depuis la mi-février 2016, les **entreprises** du secteur privé ont la possibilité de **prendre en charge tout ou partie** des frais engagés par le salarié pour ses déplacements à **vélo** ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo (IK vélo). La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de l'indemnité kilométrique vélo, fixé à **0,25 € par kilomètre** parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié. Selon le dossier de presse du gouvernement, ce dispositif a fait « la preuve de son **efficacité** pour amener des employés à changer de mode de déplacement et à passer au vélo pour leurs trajets domicile / travail ». Cependant, « la concertation avec les employeurs a également montré la **nécessité de simplifier** le dispositif pour en **limiter le coût administratif** et donc en faciliter sa diffusion, ainsi que de donner la faculté aux employeurs qui le souhaitent d'aller au-delà de 200 € par an.

Le forfait mobilité durable proposé

Sur la base de ce constat, Edouard Philippe a annoncé la mise en place d'un nouveau dispositif se substituant à l'indemnité kilométrique vélo : le forfait mobilité durable. Tous les **employeurs** privés et publics pourront ainsi **contribuer** au frais de déplacement domicile / travail à vélo de leurs salariés sur une base forfaitaire **jusqu'à 400 euros par an** en **franchise d'impôt et de cotisations** sociales. « L'Etat travaillera avec les partenaires sociaux afin de permettre la généralisation de fait » de la mesure, ajoute le dossier de presse. Concernant les agents publics, l'instauration du forfait mobilité durable est prévue « d'ici 2020, à hauteur de 200 € par an ».

Le vélo introduit dans le barème fiscal

Autre annonce : l'introduction du vélo dans le barème kilométrique fiscal qui sert notamment à rembourser les frais de déplacements des salariés effectués à titre professionnel avec un véhicule personnel. Concrètement, un **item « vélo »** sera **ajouté** au barème. Cette mesure devrait entrer en vigueur au premier semestre 2019.

Le gouvernement entend encore soutenir la mise à disposition de flottes de vélos par les entreprises. Ainsi, les **entreprises** ayant souscrit un **engagement de location de vélos** d'une durée égale ou supérieure à 5 ans (ou à 3 ans pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourront **réduire** de leur **impôt** sur les sociétés les **frais** générés par la mise à disposition de vélos pour leurs salariés pour leurs trajets entre le domicile et le travail, dans la **limite de 25 %** des frais engagés pour l'achat ou l'entretien de la flotte de vélos ou vélos à assistance électrique. Cette mesure devrait également entrer en vigueur au premier semestre 2019.

Liaisons sociales quotidien du mardi 18 septembre 2018



3^e trimestre 2018

EDITORIAL

Ce bulletin trimestriel reprend les principaux thèmes abordés lors des réunions organisées par la délégation régionale Ile de France (DRIF) du SNFOCOS.

SOMMAIRE
Editorial - P1

Chers collègues Cadres,

Un jour, ma fille de 8 ans me posa cette question anodine : « Dis maman c'est quoi être cadre ? »...

Si je regarde en arrière je me rends compte que j'ai effectivement passé 15 ans de ma vie à « être cadre »...
Quinze années d'émotions, d'évolutions...de petits bonheurs gagnés ça et là...de fortes implications dans le devenir d'un service et la promotion de certains de mes collaborateurs...de défaites aussi parfois, mais surtout de fierté de représenter mon Entreprise et ma Direction...

DÉLÉGATION RÉGIONALE D'ILE DE FRANCE DU SNFOCOS

BULLETIN TRIMESTRIEL 3T2018

La Délégation Régionale d'Ile de France (DRIF) du SNFOCOS fait paraître son 2^{ème} bulletin trimestriel qui reprend les principaux thèmes abordés lors des réunions organisées par elle. Il sera en ligne sur [le site du SNFOCOS](#) pour les adhérents dans le menu adhérents rubrique Délégation Régionale d'Ile de France et sera également distribué et diffusé dans les organismes de Région Parisienne.

CRAMIF - LE SNFOCOS SUR LE TERRAIN

A l'occasion du séminaire annuel des cadres managers de la CRAMIF à Paris du 25 septembre, le SNFOCOS a distribué des informations générales sur la condition de cadres, le bulletin trimestriel de la DRIF ainsi que l'appel à la mobilisation du 9 octobre prochain.



**COMPTE TENU DE LA TENUE DU CONGRÈS DU
SNFOCOS, NOUS VOUS RETROUVERONS LE 11
OCTOBRE PROCHAIN POUR UNE NOUVELLE
ÉDITION DE LA LETTRE DE LA MICHODIÈRE**



AGENDA

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018 :**
Congrès du SNFOCOS
à la Rochelle

9 octobre :
Mobilisation
intersyndicale et
interprofessionnelle

11 octobre :
RPN Formation
professionnelle

Négociation RSI

23 octobre :
RPN Formation
professionnelle

Pour rejoindre le SNFOCOS retrouvez notre [bulletin
d'adhésion en ligne](#) sur le site internet du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



**SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX**

