



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

# La lettre de La Michodière

N°18-2017 – 11 mai 2017

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



**EDITO**

## DES GARANTIES SOLIDES POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

### UNE GESTION PARITAIRE RESPONSABLE

Que nous soyons employés, cadres, praticiens conseils ou Agents de Direction, quelle que soit notre Convention Collective Nationale nous bénéficions d'une couverture **UNIQUE** en matière de prévoyance (Invalidité – Décès) et de complémentaire santé.

Ces deux régimes sont gérés paritairement et le **SNFOCOS est un acteur majeur** de la création et de la gestion de ces 2 régimes qui constituent le ciment de nos conventions collectives nationales et de l'unicité du personnel de Sécurité sociale.

Dans les prochains numéros de la Lettre de la Michodière nous diffuserons les informations pratiques qui vous permettront de mieux connaître vos droits et en particulier l'action sociale de ces régimes.

Le **SNFOCOS continue sans relâche** son action de consolidation et d'amélioration de nos droits !

**Alain Gautron**

**Secrétaire Général du SNFOCOS**



## SOMMAIRE

### Page 1 :

Des garanties solides pour l'ensemble des Agents – Une gestion paritaire responsable

### Page 2 :

Rapport Libault pour les ARS : les actions en région

### Pages 3 et 4 :

Compte rendu de l'INC Branche AT-MP du 20 avril 2017

### Page 5 :

Un simulateur retraite qui s'appuie sur les données réelles de carrière

L'actualité

### Page 6 :

Désignation délégué syndical

### Pages 6 et 7 :

Les organisations syndicales d'Agents de Direction rencontrent le Directeur de la Sécurité Sociale



## ARS

### RAPPORT LIBAULT POUR LES ARS : LES ACTIONS EN REGION

Nous vous indiquons dans un [récent article](#) que l'UCANSS et le Ministère nous avaient présenté un suivi des actions mises en place à la suite du Rapport Libault sur la fluidité des parcours professionnels pour les agents de la Sécurité Sociale exerçant en ARS. Certaines de ces actions sont déjà mises en place, d'autres sont en cours de réalisation.

Nous vous indiquons ici quelques exemples d'actions qui ont dû être appliquées au niveau local. Il serait intéressant que les IRP des ARS (Comité d'Agence, Délégués du Personnel) demandent à leur direction générale des éléments concrets sur la mise en place régionale de ces actions afin de s'assurer du suivi et de leur bonne application.

**ACTION → En vue d'une meilleure connaissance réciproque de la GRH et des métiers, développer la coopération entre les services RH des ARS et des organismes locaux de sécurité sociale avec notamment la participation des ARS aux instances régionales entre les organismes de sécurité sociale en matière de RH.**

**REALISATION:** Des contacts entre services RH sont par ailleurs établis au niveau régional entre ARS et organismes de Sécurité Sociale. Début 2016, quatre ARS avaient établi des contacts avec les organismes de sécurité sociale (OSS) de leur région, 2 avaient entamé des démarches en ce sens, et 9 étaient dans l'attente de la mise en place des clubs RH.

**ACTION → En vue d'une meilleure gestion RH des personnels de droit privé et d'une meilleure connaissance des dispositions conventionnelles, poursuivre la coopération déjà existante au niveau national.**

**REALISATION:** L'UCANSS diffuse l'information conventionnelle dans le cadre des séminaires des DRH d'ARS. Tous les documents diffusés lors des séminaires sont disponibles sur un espace partagé auquel ont accès les DRH et leurs équipes. Ce travail est également effectué avec le RSI et la MSA.

Cette action apporte une question plus locale, à savoir si nos DRH en ARS diffusent à l'ensemble du personnel de droit privé les informations nécessaires en provenance de l'UCANSS comme par exemple les revalorisations des frais de déplacement, les concours de l'EN3S, les évolutions conventionnelles, les nouveaux accords.

**ACTION → Revoir les rédactions des vacances de poste diffusées par les ARS afin d'y apporter les précisions nécessaires à la compréhension de l'emploi par les agents des organismes de Sécurité Sociale ainsi que par les fonctionnaires**

**REALISATION:** Une fiche d'aide à la rédaction a été rédigée et adressée aux DRH d'ARS. Un suivi aléatoire sur une période de 6 mois après la diffusion de la fiche a été effectué par la DRH et la CNAMTS.

Il serait intéressant de connaître les retours de nos camarades en région qui sont confrontés depuis la création des ARS à des problèmes liés justement à la rédaction de ces fiches de poste avec des équivalences aléatoires de niveau de recrutements entre droit public et droit privé selon les régions, sans parler des anomalies qui nous remontent toujours. On note par exemple que des postes sont officieusement réservés à nos collègues fonctionnaires bien que la fiche de poste invite bien sûr chacun à postuler. On nous remonte encore que des DRH prennent pour prétexte d'avoir atteint leur « quota » de salariés de la sécurité sociale pour justifier cette nouvelle entrave à la bonne fluidité, y compris entre ARS !

**Eric Gautron, Secrétaire National en charge des ARS, de la politique de communication et de la syndicalisation** <https://twitter.com/EricGautron>



## UCANSS

### COMPTE RENDU DE L'INC BRANCHE AT-MP DU 20 AVRIL 2017

Le 20 avril dernier s'est tenue à l'UCANSS une INC (Instance nationale de concertation) de la Branche AT-MP consacrée pour l'essentiel à l'organisation des investigations AT-MP en CPAM et au rôle des Agents enquêteurs assermentés.

La délégation SNFOCOS constituée pour l'occasion était composée de : Sabine VAVASSEUR, Pierre CHRETIEN, Chafik EL AOUDRI et de Frédéric LORANGE.

Lors de l'INC du 18 novembre 2016, La directrice des Risques professionnels, Marine JEANTET, avait expliqué que « *la formation des enquêteurs n'était pas nécessairement optimale* » et que « *certaines dérives ont pu être constatées* ». C'est ainsi qu'une nouvelle Lettre réseau LR-DRP-8/2017 a été publiée le 16 mars 2017 pour « *définir l'organisation et le déroulement de la phase d'investigation du processus de reconnaissance des ATMP* ».

Pour mémoire et jusqu'à présent, ce sont une circulaire du 4 juillet 2000 et une Lettre réseau LR-DRP-25/2012 qui s'appliquaient. Cette Lettre réseau devait permettre d'harmoniser les pratiques du réseau et de faciliter tant le travail des enquêteurs que celui des gestionnaires. Déjà à l'époque, un défaut majeur avait été soulevé par la communauté des enquêteurs : l'absence de formation continue.

En effet, bien que le métier d'enquêteur AT-MP ne soit pas né avec cette Lettre réseau de 2012, celle-ci devait pourtant s'imposer à des agents déjà en poste, sans même leur apporter la moindre formation ou encore le moindre accompagnement. En 2017, le même schéma se reproduit avec cette nouvelle Lettre réseau qui s'imposera à compter de septembre 2017 aux 296 agents agréés assermentés dédiés aux risques professionnels, auxquels s'ajoutera une vingtaine de nouveaux agents qui vont suivre la nouvelle formation dispensée à partir de ce mois de mai 2017.

Les échanges avec des agents enquêteurs en poste répartis sur l'ensemble du territoire national conduisent à plusieurs interrogations et remarques au sujet de ces nouvelles dispositions :

- Quid de la formation continue des 296 agents agréés assermentés ? Certains agents sont en poste depuis 2005 et aujourd'hui exposés aux risques psychosociaux (RPS), sans formation ni accompagnement, et à l'apparition de supports et de procès-verbaux à compléter sans aucune explication ;
- Quid de la situation des assurés, témoins et autres premières personnes avisées à convoquer en CPAM : sur quel fondement juridique ? Dans quels locaux ? Et, pour citer un agent enquêteur affecté dans le département 95 qui est confronté à une population précaire et non francophone dépourvue de moyens de se rendre à une convocation : « *Quels moyens de transport ? Qui pour traduire lorsqu'ils ne parlent pas français ?* » Ou encore cet autre agent enquêteur de l'Est de la France qui demande « *Est-il digne d'un organisme de service public de faire déplacer des personnes « malades » dans des locaux administratifs, afin de déterminer si leur maladie est imputable à leur travail ?* ». Pour mémoire et jusqu'à présent, la mission des agents enquêteurs « *s'inscrit dans une démarche d'investigation ou de constat privilégiant l'enquête de terrain* » ;
- Quid des moyens des organismes : locaux à prévoir pour les RDV ? Bruit ambiant pour les « auditions téléphoniques » lorsque plusieurs agents partagent un même bureau ? ;
- Quid de la recevabilité des « enquêtes téléphoniques » ? En 2013-2014, la question avait été posée durant la formation et il nous avait été indiqué qu'une enquête par téléphone n'est pas une enquête ! Plus récemment puisque c'est à l'occasion d'une formation « *Investigateurs administratifs – Risque maladie* » que la question a été de nouveau posée, les formateurs ont répondu que « *une audition par téléphone est un procédé déloyal et irrecevable au niveau contentieux* », aussi, comment le procédé peut être admis pour les AT-MP et refusé pour les fraudes ? ;
- Quid des marges de manœuvres des enquêteurs ? S'ils ne doivent désormais plus que répondre aux seules questions posées par les gestionnaires, que faire si l'enquêteur se rend compte en cours d'enquête que la procédure a mal été orientée ?

- Quid des RPS ? Lors de l'INC du 18 novembre 2016, Marine JEANTET avait indiqué que « *les enquêtes RPS peuvent être compliquées à mener* ». La réponse apportée par la Lettre réseau consiste à dire qu'il faut éviter tout débordement et recadrer la discussion en cas de dérive, faire les entretiens par téléphone ou par convocation à la caisse. Comment faire en présence d'un assuré en arrêt depuis plusieurs mois et sous médication de sorte qu'il n'est pas en mesure d'avoir un discours cohérent ? Et comment le faire venir en CPAM, alors que son état ne lui permet pas de prendre le volant et que les transports en communs sont peu ou pas existants ? Enfin, si les entretiens sont compliqués à mener, c'est aussi parce qu'ils impactent les agents enquêteurs et malgré tout cela, la prévention des RPS n'occupent que 3 heures de formation !

Par ailleurs, le SNFOCOS s'interroge sur le contexte et les conditions dans lesquelles tant la Lettre réseau que le nouveau dispositif de formation ont été construits.

En effet, il avait été indiqué que la Direction des Risques professionnels solliciterait l'envoi de rapports d'enquêtes afin de vérifier les pratiques locales et le respect des consignes de la Lettre réseau de 2012 qui posaient déjà des bases.

Avant de tout changer, pourquoi n'a-t-on pas cherché à réellement harmoniser les pratiques ? Pourquoi a-t-on toléré que des agents enquêteurs soient gestionnaires à temps partiel, ou CIS ou correspondant employeur ? Pourquoi a-t-on toléré que certaines CPAM ne laissent pas les agents enquêteurs aller sur le terrain ? Pourquoi avoir mis en place une Commission d'agrément dans le nouveau cursus de formation ? En quoi va consister la soutenance de rapport devant ladite commission ?

Autant de questions posées qui n'ont pas toutes trouvé une réponse à l'occasion de cette INC de la Branche AT-MP.

Le SNFOCOS rappelle que l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) a édité un guide pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux (Réf. ED6140). L'application de la grille d'évaluation aux agents enquêteurs agréés et assermentés, montre qu'ils sont exposés à plusieurs facteurs de risque et leur exposition est accrue avec cette nouvelle Lettre réseau.



Pour n'en citer que quelques-uns :

- **Facteur « Intensité et complexité du travail »** : on peut se demander si les objectifs sont clairement définis, on peut douter de la compatibilité des objectifs fixés avec les moyens et responsabilités alloués aux agents pour les atteindre, on peut dire qu'ils reçoivent des instructions contradictoires ;
- **Facteur « Exigence émotionnelle »** : les agents sont confrontés à des situations de tension avec les usagers et les employeurs, ils sont amenés à traiter la situation de personnes en souffrance physique, psychologique et/ou sociale sans accompagnement ni formation et ils doivent faire « *bonne figure* » en toutes circonstances ;
- **Facteur « Autonomie au travail »** : les marges de manœuvre disparaissent en privilégiant la forme au fond (je cite : « *NON à l'abattage, et aux économies de gestion ! OUI à un travail de qualité sur le terrain, aux investigations concrètes et conformes à la réalité du terrain* » ;
- **Facteur « Rapport sociaux »** : l'organisation de valorise pas les compétences des agents (je cite une collègue de l'est : « *bon courage à nous pour nous épanouir encore dans ce métier* », « *Sans vouloir faire de l'alarmisme, je pense qu'à terme, c'est quand même la destruction de notre emploi qui est dans le viseur* » « *là où il restait un poste avec intérêt, ils arrivent à nous le saborder! à quand les cases à cocher?!* » ;
- **Facteur « Conflits de valeurs »** : les agents ne considèrent plus pouvoir faire un travail de qualité je cite : « *enquêteurs frustrés et déprimés* », « *Cette LR m'a mis, comme vous pourrez le comprendre, hors de moi ! J'ai déjà dit que je ne ferai pas d'abattage. J'ai la notion du service public chevillée au corps et je ne saboterais pas ma mission pour des sombres impératifs comptables. Le fait que des collègues échanges la dessus me met malgré tout du baume au cœur* ».

La prochaine INC de la Branche AT-MP est programmée pour le 7 juillet prochain. La délégation SNFOCOS entend suivre de très près la mise en œuvre de cette nouvelle Lettre réseau et s'attachera à obtenir les réponses à ses questions et demandera un bilan de la première session de formation des nouveaux agents enquêteurs qui se sera déroulée en Mai 2017.

**Chafik EL AOUDRI, Enquêteur AT-MP**  
**Membre de la CPP Risques professionnels du SNFOCOS**

## AGIRC-ARRCO

### UN SIMULATEUR RETRAITE QUI S'APPUIE SUR LES DONNEES REELLES DE CARRIERE



L'Agirc-Arrco s'est doté en 2016 d'un outil de simulation en ligne des pensions qui intègre les informations individuelles collectées par les principaux régimes de retraite.

En quelques clics, l'internaute peut obtenir gratuitement une estimation du montant de sa retraite globale : retraite de base du régime général (CNAV et MSA) et retraite Agirc-Arrco. Le calcul est effectué à partir des données réelles de l'assuré pour sa retraite complémentaire et des données reconstituées pour sa pension de base.

**Le simulateur Retraite**  
Un outil d'aide à la décision  
[www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)

Cette version du simulateur permet d'afficher les droits acquis et il permet d'élaborer différents scénarios en fonction de l'âge de départ envisagé, de l'évolution salariale prévisible, de l'éventualité ou de la continuité du chômage...

Pour utiliser le simulateur, il faut ouvrir un compte personnel sur [le site de l'Agirc-Arrco](http://le site de l'Agirc-Arrco) à partir de son numéro de Sécurité sociale. L'internaute peut connaître le montant de sa future retraite de l'âge minimum de départ à la retraite (62 ans) jusqu'à l'âge d'annulation de la décote (67 ans). Il peut affiner sa simulation en agissant sur les différents paramètres et même sauvegarder et modifier jusqu'à quatre simulations.

### L'ACTUALITÉ

**[Etude Malakoff Medéric 2016](#)**  
**[Santé et bien être des salariés, performance des entreprises](#)**

**FO-Hebdo**  
**[Spécial Impôts 2017](#)**

Sur le [site du SNFOCOS](#) retrouvez nos nouvelles rubriques sur la Prévoyance, la Complémentaire Santé et la Retraite complémentaire

## AGENDA

**22 et 23 mai**  
Conseil National  
du SNFOCOS

**23 mai**  
Bureau National  
du SNFOCOS

**30 mai**  
Délégation  
Régionale Ile de  
France  
SNFOCOS

Commission  
Permanente  
Professionnelle  
de  
l'Encadrement  
du SNFOCOS

## AG2R

### DESIGNATION DELEGUE SYNDICAL

Suite à la réunion des délégués syndicaux centraux du 27 avril, nous vous informons de la **désignation d'Eric Sanchez en qualité de Délégué Syndical Central Adjoint.**

Cette nomination, approuvée par l'ensemble des délégués présents le 27 avril, s'inscrit dans le cadre :

- de l'engagement permanent de FO AG2R-REUNICA, à savoir la présence dans la liste de nos DSC de camarades issus des groupes intégrés, Eric est marseillais et issu de Prémalliance
- de la volonté mise en œuvre en 2017 par notre Fédération de développer notre implantation syndicale dans l'encadrement.

La désignation d'Eric s'accompagnera, dans les jours à venir, de la constitution d'une section syndicale nationale AG2R-REUNICA pour les cadres des classes 7 et 8, cette section sera rattachée au Syndicat National des Cadres des Organismes Sociaux (SNFOCOS).

## ORGANISMES



## AGENTS DE DIRECTION

### LES ORGANISATIONS SYNDICALES D'AGENTS DE DIRECTION RENCONTRENT LE DIRECTEUR DE LA SECURITE SOCIALE LE 25 AVRIL 2017

Une rencontre finalement constructive et directe a pu se tenir à l'invitation certes trop tardive du Directeur de la Sécurité Sociale, Thomas FATOME. Il a reçu durant 75 minutes, avec les responsables des sous-directions concernées, les représentants des syndicats SNFOCOS, SNPDOS-CFDT, SNPDOS-CGC et SNADEOS CFTC.

Le premier sujet d'actualité traité a été la collaboration restant encore difficile malgré

quelques clarifications récentes entre la CNAF et le réseau des Directeurs dans la branche Famille.

Les OSN ont unanimement rappelé leur prise de position responsable énoncée dans le communiqué commun du 8 Mars en faveur d'une collaboration à rétablir dans le respect de chacun entre la CNAF et les Directeurs de son réseau. Il s'agit pour nous d'aider à retrouver une démarche de pilotage partagée et efficace dans l'intérêt des Agents de Direction et leurs collaborateurs directs, dont nous sommes les représentants légaux, légitimes et permanents.

A propos du contexte actuel de la CAF de Strasbourg, nous avons demandé une sortie de crise rapide qui doit être marquée par un traitement digne et humain de la situation professionnelle du Directeur.

Le Directeur de la Sécurité Sociale nous a confirmé partager cette préoccupation de dignité et de respect des procédures et des personnes. Il a confirmé que la Tutelle de l'Etat reste très attentive au bon fonctionnement du service public de Sécurité Sociale et à une gouvernance des caisses qui doit être équilibrée entre le niveau local avec le Conseil d'Administration et le Directeur et le niveau national avec la Caisse nationale gestionnaire de son réseau.

Il a aussi affirmé, à notre satisfaction partagée, que la responsabilité forte et étendue d'un Directeur de Caisse suppose naturellement une part d'autonomie tout en respectant l'esprit et la teneur des orientations principales de la branche.

En second lieu, nous avons rappelé les impératifs d'un meilleur respect des procédures conventionnelles et juridiques propres aux ADD et d'une association rapide et régulière des Organisations Syndicales ADD qui sont seules habilitées à siéger dans des instances conventionnelles.

Sur ce second point, M. FATOME nous a confirmé son accord pour nous rencontrer plusieurs fois chaque année dans le cadre de réunions d'échange global et pas uniquement pour sortir de crises.

Ensuite et de façon plus globale, nous avons exposé nos propositions actuellement en cours d'échange avec l'UCANSS sur la création d'un lieu d'expression et de traitement des difficultés conventionnelles individuelles. Nous avons également insisté sur la nécessité de développer les garanties conventionnelles et la communication du dispositif réglementaire de fin de fonction.

Nous avons souligné l'utilité confirmée d'accorder aux ADD une participation élevée à la fixation des objectifs et de la stratégie de l'organisme, ainsi que le respect plein et entier des échanges annuels lors des entretiens annuels d'évaluation.

Enfin, nous avons affirmé que les futures négociations conventionnelles doivent procurer aux agents de direction et à leurs conjoints de meilleurs moyens de développement personnel et professionnel, par un accompagnement adapté de la mobilité professionnelle partagée.

---

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RESEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS  
SONT SUR  
[FLICKR](#)