



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

20<sup>e</sup> CONGRÈS  
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

# La lettre de La Michodière

N°22-2021 – 3 juin 2021

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



EDITO

## TRANSFERT DU RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO VERS LES URSSAF :

### TERGIVERSATION AU SOMMET DE L'ÉTAT

Quel scénario tient la corde en ce moment entre le report pur et simple à 2023, le maintien du projet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et un mixte des deux qui se traduirait par la mise en place en 2022 d'une expérimentation ?

C'est peut-être ce dernier scénario le plus probable : une expérimentation grandeur nature qui viendrait confronter le réel à la théorie. Un recul donc des pouvoirs publics mais un semi recul puisqu'il ne s'agit que d'un report et que de surcroît 200 grosses entreprises participeraient à ce « crash test ».

L'état se mettrait-il à écouter les alertes des partenaires sociaux que nous lui faisons depuis des mois sur ce sujet ?

Prêtons-nous à y rêver et ne pas croire que le refus par la Cour des comptes de certifier les comptes de la branche recouvrement ne soit la seule motivation de l'Etat.

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

#### SOMMAIRE

Page 1 :  
Edito d'Alain Gautron  
Transfert du  
Recouvrement

Pages 2 et 3 : Branche  
Famille : Un contexte  
pré-visiblement  
explosif !

Page 4 : Branche  
Famille : Déclaration  
FO (SNFOCOS et  
Section Fédérale des  
organismes sociaux) à  
la réunion CSE du 27  
mai 2021 CAF de  
Toulouse

Pages 5 et 6 :  
Branche Maladie  
Tract intersyndical  
CPAM Dordogne

Pages 7 et 8 :  
Résolution du Comité  
Confédéral National  
des 27 et 28 mai 2021  
FO  
Extrait portant sur la  
Sécurité sociale et la  
protection sociale

Agenda

## **BRANCHE FAMILLE**

### **UN CONTEXTE PRÉ-VISIBLEMENT EXPLOSIF !**

*Dans l'optique d'une intersyndicale nationale de la Branche Famille qui se tiendra ce jeudi 3 juin, la délégation du SNFOCOS a élaboré une plateforme revendicative dont vous trouverez ci-dessous le contexte.*

Durant la dernière décennie, la situation de la branche famille n'a pas cessé de s'aggraver, les alertes du SNFOCOS sont devenues récurrentes et malheureusement non prises en considération.

**Aujourd'hui et sans exagération, la situation dans le réseau des Caf est explosive. La branche famille continue sa lente descente aux enfers !**

- **A la complexité croissante de la liquidation des prestations légales**, s'ajoute l'accroissement des charges conjoncturelles en tant que mesures remparts contre l'exclusion sociale (minima sociaux, dernier guichet recevant les usagers, substitution à l'État dans la Solidarité Nationale, sous-traitant des Conseils Départementaux, ...).

- **Alourdissement structurel des charges**, une réglementation complexe et en constante évolution, nouvelles prestations en cours de COG telle que la Prime d'Activité, Intermédiation financière, Ade, ...

- **Des réformes brutales et mal préparées**, motivées par des objectifs d'économies budgétaires contraires aux besoins des allocataires, des partenaires et des salariés de l'Institution (réforme AL).

- Cette dernière décennie a été marquée également par **de grands projets de réorganisation, mutualisation et externalisation** (SNGpaie, formation, GED, Aripa-Asfr...) sans la véritable optimisation affichée et voulue par la Tutelle !

Sans oublier **la compilation de démarche et projets "pharaoniques", ambitieux et chronophages** : démarche processus, MDR puis DQI puis DQI renouvelée, une multitude de plans, de projets spécifiques, de partenariats départementaux comme les CTG pour l'action sociale.

- **Un SI incapable de répondre à la complexité de la législation**, aux réformes et aux attentes du pilotage malgré notamment les bricolages de Cristal et de SIAS et les nouveautés toujours décevantes de SI-Talent...

- **Une faible cohérence est relevée également dans des projets** dont les objectifs sont confus et redondants, RSE, RSO, QVT, développement durable, projet d'entreprise, sans que les caisses locales soient outillées à un pilotage cohérent et rationnel du fait **de l'appauvrissement en expertise, 1er cible des ETP rendus !**

Face à ce contexte, il est désespérant de constater :

- **La non-compensation des charges** nouvelles et la poursuite de la restitution des postes.

- **La non-reconnaissance des salariés** avec une politique salariale et promotionnelle quasi nulle depuis 2010.

- **Le Mal-être au travail**, plus que dans aucune autre Branche de la sécurité sociale, les salariés des Caf en souffrent (perte de sens, travail non reconnu, absentéisme...)

**Depuis une décennie rien n'a changé, au contraire, la situation s'aggrave !  
La situation dans les Caf est de plus en plus problématique !**

**Augmentation des charges et baisse continue des effectifs  
les chiffres parlent !**

### Une charge en augmentation importante et des moyens en baisse continue

Une comparaison sur une période de 4 ans, entre 2016 et 2019, laisse voir une nette augmentation des charges.

En nombre de pièces, 2016 enregistre 175.6 millions contre 208.8 millions en 2019, soit une **augmentation de 19 %**. Corrélativement, le nombre d'allocataire a augmenté, passant de 12.5 millions à 13.5 millions, **soit +8 %**.

La dématérialisation n'est pas synonyme de baisse de charges, elle impose d'autres modalités de réponses, les courriels allocataires sont en montée croissante, 5.9 millions de courriels en 2016 contre 6.7 millions en 2019 soit **14% de plus**.

### A l'inverse, le nombre d'agents, capital humain de la branche, est en continue érosion !

En 2016, la branche était composée de 36675 agents. Au rythme des suppressions prévues par la COG actuelle, l'effectif sera **en 2020 de 34070 agents, soit 2605 postes en moins (-7%)**.

**Des agents insatisfaits de leur rémunération,  
plus stressés et sans perspective d'avenir**

### Le Baromètre Social Institutionnel (BSI national 2018) mis en place par l'institution doit servir à quelque chose, les chiffres parlent :

**1-La satisfaction globale** des agents de l'institution est de 63 %, il est inférieur de 2 points à l'ensemble sécurité sociale et de 13 % de l'ensemble salariés français.

**2-Satisfaction de la rémunération** : 27 % de satisfaits pour la Branche contre 31 % pour la SS et 62% pour l'ensemble des salariés français.

**3-Niveau de stress trop important** : 36 % ont un niveau de stress trop important contre 35% pour l'ensemble SS et 20 % seulement pour l'ensemble salariés français.

**4-Faibles perspectives d'avenir** : 23% seulement pensent avoir des perspectives d'avenir au sein de la SS, encore moins au sein de l'organisme, 22% seulement !

**Dans ce contexte, à la lumière de ces indicateurs au rouge,**

**la prise en compte des revendications du personnel de la branche famille est d'une urgence absolue !**

*Les délégués syndicaux et représentants locaux du SNFOCOS dans les CAF*



**BRANCHE FAMILLE**  
**DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE (SNFOCOS ET**  
**SECTION FÉDÉRALE DES ORGANISMES SOCIAUX)**  
**À LA RÉUNION CSE**  
**DU JEUDI 27 MAI 2021 DE LA CAF DE TOULOUSE**

Nous avons reçu, mardi 18 mai, un message du Directeur Général de la Cnaf adressé à tous les agents qui salue l'implication de tous les personnels des Caf en reconnaissant, pour la 1<sup>ère</sup> fois, les difficultés que nous rencontrons.

Il indique tout d'abord que *« cette réforme procure un droit plus juste parce qu'il correspond aux ressources les plus récentes de chacun »*. Nous savons pourtant qu'elle a été initiée dans le principal but de faire des économies budgétaires alors qu'elle concerne principalement les personnes les plus en difficulté, à commencer par les étudiants. Même si la Ministre du Logement, Emmanuelle Wargon a réfuté le terme de *« mesure budgétaire »*, elle a convenu que cette réforme permettrait de réaliser au moins 700 millions d'Euros d'économie. L'Etat ne se cache donc pas de vouloir réduire ses dépenses en touchant, une nouvelle fois, aux plus faibles.

Certains passages de la missive de M. Mazauric sont tout simplement ahurissants ! Il y est écrit, par exemple : *« Nous avons rencontré et rencontrons encore des difficultés prévues et des difficultés imprévues dont l'ampleur s'est révélée sous-estimée »*. Donc, il reconnaît enfin que les difficultés existent.

Il indique un peu plus loin : *« Des progrès ont été acquis, mais certains changements demanderont plus de temps »*. Nous rappelons, à cet effet, que cette réforme est en préparation à la Cnaf depuis plusieurs années... Il nous annonce donc que les résolutions prendront du temps, mais combien de temps ? A cela, le Directeur Général ne s'engage pas dans un calendrier précis.

Outre les aspects techniques dans lesquels il se perd, il termine l'un des paragraphes par : *« Les anomalies ne concernent qu'un nombre très limité de bénéficiaires des aides au logement. La répétition vous marque, l'incertitude vous inquiète »* ! On croit rêver ! Après avoir reconnu les nombreuses difficultés techniques, il en minimise leur nombre et leurs impacts !

Et le meilleur : *« Ces difficultés pèsent sur vous et votre travail, alors que vous n'en êtes pas responsables et je vous exprime mes regrets. Vous méritez de disposer de bons outils de travail. Ces outils méritent votre confiance »*.

Ses remerciements interviennent après ceux des instances gouvernementales, mais nous n'obtiendrons visiblement rien d'autre que ces maigres encouragements et ce demi mea culpa. Pour les personnels concernés, le compte n'y est pas ! Cette situation inacceptable pour les allocataires l'est encore plus pour les salariés dont certains sont eux-mêmes allocataires ! Elle engendre une perte de sens, une souffrance du public, une hausse des incivilités. Le silence de la Cnaf est longtemps resté assourdissant et ce n'est pas la lettre de M. Mazauric qui changera quoi que ce soit au ressenti des agents et cadres.

*Le Délégué syndical SNFOCOS CAF 31*

## BRANCHE MALADIE

### TRACT INTERSYNDICAL CPAM DORDOGNE



Depuis plusieurs CSE, la direction nous informe de décisions, sans qu'elles ne soient discutées avec les Instances Représentatives du Personnel. Certaines vont à l'encontre de la volonté des salariés, ce que nous faisons bien évidemment remonter en proposant d'autres alternatives mais nous ne sommes que très rarement écoutés.

C'est pour cette raison, que nous avons écrit la semaine dernière à notre Directrice :

« Madame la Directrice,

Depuis un peu plus d'un an, les agents de la CPAM de la Dordogne ont fait preuve d'adaptabilité, d'efficacité, d'engagement, de patience pour traverser cette crise et accompagner au mieux les assurés, les professionnels de santé, les établissements, cela malgré des conditions de travail souvent dégradées, des agents parfois amenés à travailler sur leur table de cuisine, dans leur chambre ou dans des endroits exigus ou inconfortables ; certains agents se sentant isolés, en manque de contacts réels, d'échanges avec leurs collègues et parfois en grande souffrance psychologique, d'autres voient apparaître des Troubles Musculo Squelettiques et des agents d'accueils face à des assurés en grande souffrance.

Pendant tous ces mois, le souci de la qualité du service rendu et du respect des délais de traitement sont restés nos préoccupations premières afin que les versements indispensables à la vie des familles ou des professionnels de santé soient effectués dans les temps ; quitte à recourir à des heures supplémentaires et même à des dépassements de temps (reprochés par la suite aux personnes concernées).

Les salariés, au travers du CSE, vous ont fait part à plusieurs reprises de revendications légitimes auxquelles vous répondez trop souvent de façon défavorable :

- **Un véritable aménagement du temps de travail pour les parents d'enfants en bas âge ou scolarisés pendant la période de fermeture des établissements scolaires et des centres de loisirs, comme nous vous l'avons demandé lors du CSE exceptionnel du 2 avril. Les seules possibilités que vous ayez retenues ont été la pose de congés anticipés ou la perte de temps au compteur, à rattraper bien évidemment. D'autres organismes ont eu des positions bien plus avantageuses pour les agents. Toutes ces mesures défavorables aux salariés ont été imposées sans aucune possibilité de négociation avec les Instances Représentatives du Personnel. Nous vous avons pourtant proposé des alternatives, qui pour certaines ont été appliquées dans d'autres organismes donc à la main des directions locales et vous avez tranché, mais pas en faveur du personnel.**

- Lors du dernier CSE (27 avril), vous nous avez imposé la mise en place de la carte UP pour les tickets restaurant à partir du mois d'avril, alors qu'elle ne sera obligatoire qu'à partir de janvier 2022. Nous vous avons fait part de la réticence de certains salariés pour des raisons objectives à savoir : la limitation de la consommation à 19 euros par jour quel que soit le nombre de magasins dans lesquels les achats sont réalisés ou le nombre important d'enseignes qui les refusent. A cela vous nous avez répondu qu'on pouvait les utiliser pour la livraison de repas ou pour la vente à emporter. Nous vous rappelons quand même qu'une majorité des salariés ne peut malheureusement pas se permettre d'aller au restaurant et que ces tickets étaient une façon d'augmenter leur pouvoir d'achat. Conscients que l'envoi des tickets restaurant au domicile des agents a un coût et que cela prend du temps au service RH, nous vous avons proposé toujours sans succès, de majorer au moins pendant la crise, comme en mars et comme dans beaucoup d'autres CPAM, le salaire des agents de la part patronale (5.52 € par jour télétravaillé). Cela permettrait à tous les télétravailleurs d'en bénéficier même ceux qui, par souci financier, ne commandaient pas de tickets restaurant : 8 agents si l'on en croit ce que vous nous avez annoncé, ce qui peut paraître peu mais qui devrait vous interpellier quant à la situation financière de certains d'entre nous. Ces 5.52 € par jour auraient pu représenter un coup de pouce pour eux et leur famille. Mais encore une fois vous en avez décidé autrement.

En cette période difficile, le dialogue social est plus que jamais primordial.

Lors des réunions CSE, vous ne prenez pas en considération les demandes, propositions... des IRP. Il s'agit plutôt de réunions d'informations où aucun réel échange constructif n'est présent. Vous annoncez vouloir faire de la Qualité de la Vie au Travail votre cheval de bataille, l'écoute du personnel devrait en faire partie. Les décisions unilatérales n'ont jamais été idéales pour la paix sociale dans une entreprise. Les remerciements pour les efforts fournis maintes fois renouvelés n'appellent aucune contrepartie semble-t-il !

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos salutations distinguées.

Les élus du CSE

Les déléguées syndicales »



# RÉSOLUTION DU COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL FORCE OUVRIÈRE DES 27 ET 28 MAI 2021

## EXTRAIT PORTANT SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE



Le CCN réaffirme son opposition à une étatisation de la protection sociale, qui conduirait à un système d'assistance publique a minima.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité sociale fondés sur la cotisation et le salaire différé, seul modèle qui permet aux salariés et à leur famille d'être solidairement couverts contre les risques de toute nature, de bénéficier de prestations d'assurance et non d'assistance, et d'assurer la gestion par leurs

représentants. C'est pourquoi il s'oppose à la fiscalisation de la Sécurité sociale opérée par les lois de finances successives, qui permet de transférer son financement par les entreprises aux salariés.

Le CCN réaffirme sa détermination pour l'abandon définitif de la réforme des retraites et non un simple report après les prochaines échéances électorales. Il dénonce les velléités d'intégrer au projet de loi de finances de la Sécurité sociale, la part de budget de l'État consacrée à l'Agirc-Arrco et à l'Unedic.

Le CCN reste opposé à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite que ce soit par le biais d'un âge légal, un âge du taux plein, pivot ou d'équilibre ou par l'allongement de la durée d'activité.

Le CCN rappelle sa détermination à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi que sa volonté de conforter et d'améliorer les dispositions du système actuel et de ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et à tous. Le CCN rappelle son opposition au projet de régime universel de retraite par points.

FO rappelle son opposition au projet de transfert de recouvrement des cotisations vers l'Acoss, transfert normalement prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (l'article 18 de la loi du 24 décembre dernier relatif au transfert du recouvrement des cotisations), première étape vers la constitution d'une caisse de retraite unique préfigurant la mise en place, dans les faits, du régime universel de retraite. En effet, il fait craindre de nombreux dangers et dysfonctionnement pour les assurés et les salariés des organismes. Ce changement, ainsi que les difficultés techniques qu'il engendre, aura des impacts à la fois sur les droits des retraités avec des difficultés de calcul et d'interlocuteur, sur la trésorerie des petites entreprises, et sur l'emploi des caisses de retraite, plusieurs milliers de salariés restant dans l'attente d'information quant à leur sort.

Le CCN souligne que notre système de Protection Sociale Collective solidaire a montré, une fois de plus, sa capacité à faire face aux crises. Le CCN dénonce les rapports parus sur les finances publiques qui concernent aussi les finances sociales, ainsi que la position de la France prise à l'égard de l'Union européenne sur ses perspectives de retour à l'équilibre des comptes. Le CCN dénonce cette vision purement comptable alors que le niveau record du déficit de la branche Maladie nourrit déjà les velléités de réduire le rôle et la place de la Sécurité sociale.

Le CCN exige l'arrêt des suppressions de postes imposés par les différentes conventions d'objectifs et de gestion et demande l'embauche de CDI dans tous les organismes afin qu'ils puissent remplir leurs missions au service des assurés et allocataires.

Le CCN dénonce la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 qui a poursuivi la même logique de maîtrise comptable des dépenses, qui conduit aux restructurations hospitalières, fusions d'établissements, suppression de lits et dégradation des conditions de travail de tous les personnels hospitaliers.

Pour la prévention du Covid 19, les jours de carence en cas de test positif doivent continuer à être neutralisés ou pris en charge pour que les salariés n'aient pas d'impact sur leurs salaires. Toutefois, le CCN constate que le maintien du salaire des salariés empêchés de travailler pour la prévention du risque ne peut être porté par la Sécurité sociale : cette situation relève du principe de solidarité nationale et le CCN revendique la compensation intégrale à la protection sociale de ces mesures, qui dégradent conséquemment ses recettes, constituant le principal motif de son déficit.

Concernant la création d'une 5<sup>e</sup> branche, le CCN rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie. Aussi, le CCN considère que ce risque doit relever de la branche maladie de la sécurité sociale. Avec la création d'une cinquième branche se profile en réalité la mise à l'écart des retraités et des personnes handicapées de l'assurance maladie et donc la remise en cause de l'un des fondements de la sécurité sociale basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Le CCN dit oui à une législation sur l'autonomie et l'adaptation de la société française à son vieillissement, mais à condition qu'elle permette de garantir les projets de vie et l'autonomie des retraités et des personnes handicapées. Ceci passe par l'indexation du pouvoir d'achat des retraites et des pensions et le maintien de l'allocation adulte handicapé quelles que soient les ressources du conjoint.



Le CCN condamne toutes les ponctions sur les comptes des groupes de protection sociale pour le financement des mesures Covid et, en particulier, la « taxe Covid » mise à la charge des organismes complémentaires, sans distinguer ceux qui ont un but non lucratif de ceux qui ont un but mercantile.

Le CCN revendique la modification immédiate du tableau de maladie professionnelle concernant le COVID-19 et l'élargissement du champ de prise en charge afin de consacrer une réparation juste à tous les travailleurs. L'enjeu est d'autant plus important que l'épidémie s'installe durablement et que l'on voit apparaître certains effets du COVID à long terme.

## AGENDA

**7 juin 2021 :**

RPN Renouveau des CDD « Contact tracing »

**8 juin 2021 :**

RPN Aide aux aidants salariés

**15 juin 2021 :**

RPN Système différentiel et aide aux aidants salariés

**17 juin 2021 :**

INC Maladie

**Du 4 au 7 octobre 2021 :**

Congrès du SNFOCOS

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

