



Syndicat National
Force Ouvrière
des **Cadres** des
Organismes Sociaux

La lettre de La Michodière

N°17-2024 – 30 mai 2024

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



EDITO

« SI VOUS N'ÊTES PAS À TABLE, C'EST QUE VOUS ÊTES AU MENU »

Les réunions RPN Classifications s'enchaînent et l'Ucanss déroule les jalons d'un cadrage que l'on commence enfin à entrevoir, sans qu'il n'ait subi de modification fondamentale, ne nous laissant pas imaginer que nous sommes bien, les uns et les autres, en train de négocier !

La technique est identique à chaque séance : envoi du support reprenant les précédents jalons sans amendement et incluant l'étape suivante ; nombreux tours de table des OSN et, à chaque fois, les mêmes phrases : on vous a écouté mais pas entendu ; ce n'est pas la position de l'employeur, ce n'est pas dans notre mandat ; **avançons, vous comprendrez la globalité à la fin, ...**

Nous irons droit au but : **beaucoup de leviers, avec très peu d'effets sur la fiche de paye et pas pour tout le monde.** 2,3 points de RMPP sur deux ans, c'est l'équivalent de l'effet de l'inflation sur notre pouvoir d'achat en 2024. Devons-nous revenir sur l'inflation de 2022 ou 2023 ? Sur la valeur du coefficient de base de 2005 ?

Si vous n'êtes pas invités à la frugale collation digne d'un voyage low cost, **c'est que c'est sûrement vous les dindons de la mauvaise farce de la tutelle !**

Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du SG
« Si vous n'êtes pas à table, c'est que vous êtes au menu »
Pages 2 à 4 :
Classification des ADD RPN du 28 mai 2024
L'UCANSS dévoile ses propositions
Pages 5 à 7 : Classification Employés et Cadres RPN du 21 mai 2024
Déconcertant !
Pages 7 à 9 : RPN Annexes intéressement du 22 mai 2024
Des différences importantes entre les branches
Page 10 : IA et syndicalisme
Retour sur la conférence débat du SNFOCOS du 23 mai dernier
Page 10 : AG FO 66 – A la rencontre des militants
Page 11 : SNFOCOS, une semaine aux côtés des Mahorais
LM spéciale Mayotte
Page 11 : Agenda



CLASSIFICATION DES AGENTS DE DIRECTION

RPN DU 28 MAI 2024

L'UCANSS DÉVOILE SES PROPOSITIONS

Des propositions pour le moins décevantes qui ne pourront que susciter l'insatisfaction.

En quoi consistent-elles ces propositions tant attendues et censées refonder un accord datant de deux décennies dans un contexte inflationniste persistant ?

4 millions d'euros pour les Agents de Direction

L'UCANSS avait annoncé 160 millions d'euros pour les employés et cadres, les praticiens conseils et les agents de direction.

De cette enveloppe couvrant l'ensemble des trois conventions collectives, l'UCANSS n'entend consacrer que 4 millions d'euros à la refonte de notre classification.

Le SNFOCOS avait proposé un critère équitable de répartition de l'enveloppe : le poids de chaque catégorie dans la masse salariale. Critère en cohérence avec la nature même d'une classification et en vertu duquel l'enveloppe dédiée aux ADD devrait être de 6 millions d'euros.

L'UCANSS annonce en avoir décidé autrement, établissant une moyenne entre deux critères : part dans les effectifs et poids de la masse salariale. Au nom de « l'équité et de l'égalité » (sic) ...

Position pour le moins confuse et plus encore incohérente, inacceptable en tout cas pour le SNFOCOS qui l'a fait savoir en votre nom.

Que représentent ces 4 millions d'euros ?

- Une évolution de l'ordre de 2 % de la masse salariale des agents de direction.
- Soit l'équivalent de 20 points par mois en moyenne par ADD, mais que très peu percevront en réalité comme vous pourrez le lire ci-dessous.
- Une enveloppe répartie à raison :

- d'un 1/3 – donc l'équivalent de 7 points - dédié à la revalorisation de la classification proprement dite, à ceci près que la plupart d'entre nous ne touchera en fait rien ou presque ...

- d'un 1/3 dédié à la revalorisation de la part variable, avec l'incertitude inhérente à ce mode de rémunération.

- d'un 1/3 tiers affecté à d'hypothétiques mesures, non chiffrées à ce jour (« responsabilités supplémentaires ») ou pour lesquelles l'UCANSS nous fera connaître ses propositions le 9 juillet prochain (accompagnement des carrières - mobilité).

**20 ans après la signature du protocole d'accord de 2005
alors que l'inflation cumulée de janvier 2005 à janvier 2024 s'élève à 36 %
l'UCANSS ose prétendre nous/vous faire accepter de telles propositions !**

Emplois et Classement des organismes

L'UCANSS maintient ses propositions : classement des emplois en 4 niveaux et (seule bonne nouvelle) suppression de la catégorie D pour ce qui est du classement des organismes.

Grille de classification - « Revalorisation des coefficients »

Le SNFOCOS avait déjà exprimé son insatisfaction auprès de l'UCANSS dans le cadre de la précédente RPN. L'UCANSS maintient envers et contre tous ses propositions.

Pour rappel (nous vous les avons présentées dans le détail dans [une précédente édition de la Lettre de la Michodière](#)) :

- un tiers de l'enveloppe serait dédié à cette mesure, pour un coût estimé à 1,2 – 1,4 millions d'euros
- seul 1 ADD sur 5 en bénéficiera et encore ...

... si l'on prend en compte :

- l'impact de la suppression de la catégorie D (classement des organismes)
- le principe de « fongibilité » (des points de compétence), auquel l'UCANSS n'entend pas renoncer
- le fait que l'UCANSS souhaite augmenter les coefficients plafonds (au prétexte de créer des « perspectives » ...) plutôt que les coefficients de fonction (de base)

4 ADD sur 5 n'y gagneraient rien

Quant au 5ème restant, beaucoup d'ADD n'y gagneraient pas grand-chose (peut-être quelques points de l'aveu même de l'UCANSS ...).

Part variable : une nouvelle proposition de l'UCANSS

L'UCANSS propose d'« intégrer dans l'assiette prise en compte pour le calcul de la prime, le coefficient de fonction et les points imputés sur la plage d'évolution salariale ».

Coût de la mesure : de 1,2 à 1,3 millions d'euros, soit 1/3 de l'enveloppe envisagée (autant que pour la révision des grilles de classification).

L'UCANSS souligne que 98,8 % des ADD bénéficient d'une part variable. Mais oublie de mentionner, comme l'a rappelé le SNFOCOS, que cette part variable n'est par définition pas acquise, qu'elle peut fluctuer dans le temps et que nous nous situons là dans un registre de « bénéficiaires potentiels » ...

Le SNFOCOS a par ailleurs souligné le risque d'un effet de substitution entre part variable et points de compétence et qu'aucune proposition de revalorisation n'avait été formulée par l'UCANSS en ce qui concerne les « pas de compétence ».

Responsabilités supplémentaires : de l'art de l'enfumage ...

Les bénéficiaires actuels et futurs des points attribués au titre de l'exercice de responsabilités supplémentaires seront ravis d'apprendre que l'UCANSS propose :

« Au-delà de la mise à jour des dispositions pour tenir compte des évolutions d'organisation (centres de formation notamment) », « de porter la limite maximale d'attribution de points de responsabilités spécifiques supplémentaires (toutes situations confondues) 120 points dans certaines situations de complexité de gestion ».

L'UCANSS propose là encore de relever un « plafond », toujours au nom de « perspectives » à donner aux ADD ... On comprend dès lors que cette mesure n'ait pas été chiffrée ...

Le SNFOCOS a donc souligné la réalité : la moyenne de points attribués au titre de responsabilités supplémentaires est de l'ordre de 40 à 50 points (selon les fonctions et le type de cumul), comme en témoignent les données publiées par l'UCANSS dans son dernier rapport de suivi de l'accord de 2005. Nous sommes donc loin du plafond actuel de 80 points ...

Propositions à venir : prochaine RPN du 9 juillet

L'UCANSS présentera lors de la prochaine RPN ses propositions relatives à l'« accompagnement des carrières » et à la « mobilité », dont elle nous a cependant donné un avant-goût avec par exemple :

- une revalorisation de l'indemnité de double résidence en termes d'encouragement à la mobilité
- le souhait pour ce qui est de l'accompagnement des carrières d'ouvrir une discussion sur les sujets de la formation et de l'entretien professionnel

En conclusion

Une enveloppe – insuffisante - de 4 millions d'euros pour la refonte de notre classification ...

Une enveloppe réduite de façon injuste et incohérente par l'UCANSS.

Une enveloppe qui ne serait « intégralement » perçue (en base) qu'à compter de 2026.

Une enveloppe fondée sur des mesures illusoire au nom de « perspectives » à donner aux ADD.

(augmentation des plafonds pour les coefficients maximaux de la grille de classification, pour l'attribution de points au titre de responsabilités supplémentaires)

Une enveloppe dont seuls 2/3 ont fait l'objet de chiffrages, pour un montant de 2,6 millions d'euros.

Une enveloppe dont 1/3 serait dédié à la seule « valorisation de la performance », plutôt qu'à celle de nos coefficients, orientation lourde de conséquence pour l'avenir de notre classification et les conditions d'exercice de nos métiers d'ADD.

**Le SNFOCOS n'acceptera pas une classification au rabais !
Nous restons à l'écoute de vos propositions et observations.**

Contactez-nous à l'adresse suivante : snfocos@snfocos.fr

Laurent Castra pour la délégation du SNFOCOS



CLASSIFICATION EMPLOYÉS ET CADRES

RPN DU 21 MAI 2024

DÉCONCERTANT !

La délégation SNFOCOS a une nouvelle fois assisté au complet à cette 8^{ème} réunion avec l'Ucanss ,6 RPN et 2 groupes de travail, pour négocier une nouvelle Classification pour le bénéfice de tous des salariés de l'Institution.

Comment décrire un cycle de négociation classification à l'Ucanss ?

C'est un peu comme essayer de faire un puzzle sans les angles, les bords, la photo sur la boîte et en ayant seulement quelques pièces à chaque séance. Ou jouer aux cartes, mais sans les règles. Avec l'autre joueur qui vous dirait : « les règles ce n'est pas si grave. On verra en fonction des cartes que tu poses. Je te dirai si tu as le droit de les poser ou pas. Mais vas y joue... ».

Naïvement, nous aurions pu penser que pour espérer aboutir à une « co-construction », l'Ucanss allait fonctionner en entonnoir :

Les grands principes, l'enveloppe financière, la répartition de cette enveloppe en grandes masses par convention collective (Employés et Cadres, ADD, Praticiens conseils) puis par grille de classification (administrative, praticiens conseils, établissements, informatique, ingénieurs conseils...).

Avec à chaque étape une clarification et une prise en compte (au moins partielle) des volontés des parties prenantes à la négociation.

Pour revenir à notre métaphore du puzzle, à chaque séance des nouvelles pièces, et peu de certitudes sur ce qui est validé, évolutif, ou refusé. Surprise en fin de cycle de négociation ? Elle peut et risque d'être mauvaise...

Au niveau des relatives certitudes : création de deux nouveaux niveaux pour la grille administrative. Un entre le niveau 4 et le 5A, un entre le 5B et le 6. Conservation des niveaux 1 et 2 (remontés péniblement au-dessus du SMIC). Ceci nous ferait donc 12 niveaux.

A l'inverse, **pas de réponse sur notre proposition de création de deux niveaux** (un entre le 7 et le 8 et un après le niveau 9). Sachant que la future grille établissements aurait 15 niveaux, cela nous semble pourtant aller dans le sens d'une cohérence. Pourquoi ne pas prendre en compte et discuter sérieusement cette proposition ? Mystère.

Pas de réponse sur la révision d'une grille proposée par l'Employeur qui tasse encore plus les salariés que la grille actuelle.

Pas de réponse actée sur l'abandon de la fongibilité pourtant demandée par toutes les organisations syndicales...

Répartition de l'enveloppe : arrivés à la 6^{ème} séance de négociation, nous obtenons enfin les grandes masses de répartition des 160 millions : 153 pour les employés et cadres (grille administrative), 4 millions pour les ADD, 3 millions pour les praticiens conseils.

Pourquoi avoir dissimulé cette information jusqu'à maintenant ? C'est d'autant plus incompréhensible qu'il nous est expliqué que sont simplement pris en compte les effectifs et la masse salariale des trois groupes pour arriver à ce résultat.

La progression de chacun dans le cadre de son métier sur plusieurs niveaux pour donner des perspectives de carrière. Proposé par l'Ucanss, nous sommes favorables à ce nouveau principe qui rompt avec les rigidités des pratiques actuelles (tu veux évoluer ? change de métier, tant pis pour tes compétences acquises...).

Cependant, à ce jour, pas de clarté dans la négociation.

Progression oui mais sur combien de niveaux ? Y aura-t-il une règle commune (par exemple progression sur trois niveaux) ? A défaut, comment expliquer que certains évolueront sur deux niveaux et d'autres sur trois ? Alors que des groupes de travail sont mis en place pour repositionner les métiers, comment travailler sérieusement sans avoir tranché ce principe ?

Nous voulons connaître la philosophie, les principes, de cette classification pour pouvoir discuter.

Il nous est répondu que cela dépend de l'impact financier final de l'ensemble des repositionnements.

Vous aurez compris que tout le travail de repositionnement en fonction de critères classants affichés comme objectifs sera finalement revu pour entrer au chausse pied dans l'enveloppe budgétaire.

Cette classification est présentée comme ayant deux enjeux forts : fidélisation et attractivité.

Nous demandons donc à l'Ucanss si les repositionnements se feront dès la mise en place de la classification (et donc sur l'enveloppe financière « classification » ou au fil de l'eau (sur plusieurs années) et donc sur les enveloppes annuelles RMPP). La réponse floue donnée à cette question pourtant posée à plusieurs reprises lors de la séance semble être : pas de choc positif dès la mise en place de la nouvelle classification, mais un processus progressif.

Les collègues seront heureux d'apprendre que même si ils sont évalués comme devant être repositionnés sur des niveaux supérieurs, ils devront attendre... un certain temps...

Une classification indicative donc. C'est un nouveau concept et les tribunaux risquent de voir les choses différemment.

Nous avons voulu des éclaircissements sur le fait qu'aucun collègue ne devra être déclassé. Réponse embarrassée sur la distinction à faire entre déclassement réel et le simple « sentiment de déclassement » qu'il faudrait malgré tout éviter...

Passant alors à la grille établissements (alors qu'aucun accord n'est stabilisé sur la grille administrative), **nous évoquons la prime « Ségur » obtenue par plus de 80% des salariés.** A notre demande d'étendre le Ségur aux derniers exclus (critères d'exclusion variables selon les établissements) : réponse négative.

A notre demande de transformer la prime Ségur en points (comme pour les fonctionnaires qui ont vu leur prime Ségur transformée en points d'indice) : contorsions pour nous expliquer que c'est très compliqué voire impossible.

Chacun peut pourtant voir sur son bulletin de salaire qu'une ligne peut être ajoutée comme la mesure « pa 2013 et 2015 ».

L'intérêt de transformer le Ségur en points est bien évidemment qu'à chaque augmentation de la valeur du point la prime Ségur augmente.

A ce jour, le montant de la prime Ségur des fonctionnaires (pour eux c'est possible en points d'indice) a déjà largement dépassé la nôtre... dommage pour l'attractivité et la fidélisation...

Curiosité de la grille établissements, les métiers ne semblent pas évoluer sur plusieurs niveaux (hors changement de diplôme). Pourquoi ? Là aussi quelle est la philosophie globale de cette classification ?

Pour nous une classification (attendue depuis 20 ans...) doit être l'occasion d'une mesure positive pour tous dès sa mise en place, et l'ouverture de perspectives de carrière pour tous.

A défaut elle aura raté ses objectifs (attractivité et fidélisation), si tant est que des organisations syndicales la signent pour permettre sa mise en œuvre.

Mêmes causes, mêmes résultats...

La délégation du SNFOCOS : Bruno Gasparini, Christophe Rabot, Stéphane Bianco et Yves Herbouze



RPN ANNEXES INTÉRESSEMENT DU 22 MAI 2024

DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES ENTRE LES BRANCHES

Il apparaît important au SNFOCOS de rappeler, qu'à l'exception de la branche Famille marquée par une baisse de masse salariale, les montants de l'intéressement 2023 moyen par organisme et par branche avaient connu une progression globale liée à l'augmentation moyenne des taux de réussite des organismes, qui avait été présentée lors de la RPN du 12 avril 2023. Cette progression avait été plus sensible pour le Recouvrement avec 99 % d'atteinte devant la Maladie avec 94,6 % et la Retraite. Les montants moyens maximum par salarié URSSAF atteignaient 1075 € contre 1044 € pour les organismes Maladie et moins de 1000 € pour les salariés CAF.

Lors de sa première intervention dans cette réunion annexes 2024, **le SNFOCOS a rappelé ses deux positions de principe sur l'intéressement :**

- L'intéressement collectif ne peut remplacer une politique salariale restant très insuffisante dans l'Institution depuis de nombreuses années.
- Notre syndicat sera attentif à deux impératifs : les indicateurs nationaux et locaux doivent représenter l'activité réelle des organismes, de

leurs agents, cadres et agents de direction mais aussi un niveau d'atteinte représentant un aléa raisonnable de réussite.

A l'occasion de cette RPN, les branches Recouvrement et Retraite ont démontré un réel effort de maîtrise du nombre des indicateurs à la fois des parts nationales et locales d'intéressement. En effet, ces branches proposent 10 indicateurs pour chaque part nationale et locale dont 2 à 3 au maximum sont nouveaux, démontrant une continuité et constance importantes qui nous paraissent favorables à une maîtrise de l'atteinte d'objectifs par leurs organismes.

Pour la CNAV et les CARSAT Retraite, les indicateurs nouveaux sont :

- Pour la part nationale : le taux de dossiers de droit propre déposés dans le cadre de la garantie de versement, le taux de déploiement de reconnaissance mutuelle : partenariat
- Pour la part locale : le taux de personnels sensibilisés aux engagements RSO

Répondant aux questions des organisations syndicales, la Directrice du contrôle de gestion de la CNAV a confirmé que la totalité des indicateurs, même

demandant un résultat en progrès, était actuellement sur une tendance positive quant à la possibilité d'atteinte, sur le tableau des indicateurs stratégiques de gestion.

Plusieurs indicateurs liés à la réforme des retraites difficilement menée en 2023 ont été supprimés, notamment les dossiers droit propre avec risque de rupture de ressources et les dossiers déposés en ligne.

Pour la branche Recouvrement, le niveau des indicateurs de recouvrement des cotisations et de lutte contre le travail clandestin a été augmenté sensiblement et a suscité des questions du SNFOCOS et de deux autres organisations syndicales.

M. BONNET, Directeur-Adjoint de l'ACOSS, a confirmé que les résultats 2023 et les tendances connues au 30 avril 2024 sur les 10 indicateurs part nationale et locale rendaient possible l'atteinte de tous les résultats demandés en fin d'année, citant les exemples suivants :

- le taux de récupération des créances employeur en montant TI avec un résultat en avril de 95,12 %
- l'affectation de 90 inspecteurs de recouvrement supplémentaires est un atout pour la lutte contre le travail clandestin. Sera-t-il suffisant ?
- les dialogues de gestion ACOSS et organismes sont déjà programmés

De plus, le SNFOCOS a souligné positivement l'engagement de l'ACOSS Caisse nationale URSSAF de neutraliser les indicateurs non atteints en cas de difficulté nationale ou technique non imputable aux organismes, citant les PFS dans le cadre de la part locale. A ce propos, la direction de l'ACOSS interrogera les URSSAF sur les neutralisations qui pourraient être nécessaires sur ces objectifs 2024 en cas de force majeure, associant ainsi les Directeurs d'organisme en termes d'avis sur la validation des résultats.

Les propositions d'indicateurs d'intéressement de la branche Maladie, tant pour la part nationale que pour les différents organismes locaux, ont suscité 8 interventions des Organisations Syndicales Nationales et 1 h 30 de débats, soit la moitié de la réunion.

Mme Carole BLANC, Directrice de la contractualisation et des moyens à la CNAM, a d'abord exprimé la volonté de la CNAM de prendre pleinement en compte la nouvelle COG publiée en septembre 2023 et les

objectifs des CPG des organismes connus pour leur part en janvier 2024. Elle a expliqué et reconnu que les objectifs demandés étaient à la fois plus nombreux (19 indicateurs part nationale et part locale), majoritairement nouveaux (12 pour la part nationale) et démontraient une ambition de progrès sur le service et sur les attendus partagés avec l'Etat et particulièrement sur la prévention.

Dans son intervention, le SNFOCOS a successivement regretté le nombre des indicateurs élevé notamment pour la part nationale mais aussi pour les CPAM, les DRSM et les UGECAM sur lesquelles nous avons fait plusieurs observations.

Tout d'abord sur la part nationale, concernant l'activité des PFS concentrée sur le taux de décroché des PFS assurés et employeurs/PS, le SNFOCOS a rappelé les éléments statistiques récents qui démontrent que 10 organismes atteignent l'objectif de taux de décroché PFS assurés et que la moyenne des organismes évolue plutôt actuellement à 60 %, soit 10 points en dessous du socle et 20 points en dessous de l'objectif. Ce résultat moyen de 2023 (67 %) n'est plus atteint. Une évolution des outils, moyens et méthodes semble à nouveau nécessaire pour avoir une chance raisonnable d'atteindre cet indicateur.

Nous avons également regretté que les dépistages des cancers, regroupés en un indicateur composite unique en 2023, soient distingués individuellement en trois indicateurs en 2024, alors que la lettre réseau est parue le 15 mai et que les campagnes d'invitation et de relance ont été retardées ainsi que la mise en place des plateformes « aller vers » qui ne concerneront que les personnes précaires pour inviter aux 3 dépistages. Le maintien d'un indicateur composite cette année au moins, en fonction de ses difficultés organisationnelles, serait apparu pertinent.

Le SNFOCOS et une autre organisation syndicale ont également demandé et obtenu des précisions pas totalement rassurantes sur le nouvel indicateur du nombre de psychologues subventionnés par l'Assurance Maladie. Rappelons que cet objectif 2024 est nouveau et repose sur l'adhésion au dispositif « Mon Psy » qui a été élaboré pendant le COVID et rembourse à hauteur de 40 € maximum quelques consultations de psychologue pour les adolescents.

Pour le SNFOCOS, ce premier dispositif semble insuffisant pour attirer 4091 psychologues au 31

décembre 2024 alors que Mme BLANC a donné le chiffre de 2695 à ce jour, qui a été obtenu en plus de 2 ans.

A propos de la part locale d'intéressement des CPAM et DRSM, le SNFOCOS a également souligné la difficulté d'atteindre des objectifs patientèle médecin traitant ALD de 96 % dans les zones démographiques défavorables pour l'installation des médecins et l'incompréhension du maintien de l'objectif national « ARPEGE IJ » au 30 juin 2024 alors que sa mise en place vient d'être reportée à fin septembre.

Enfin, le SNFOCOS s'est associé aux autres interventions sur l'objectif de maîtrise des indemnités journalières pour les patients en arrêt plus de 18 mois par les praticiens conseils qui a été rétabli dans une situation démographique plus que difficile en médecins conseils dans de nombreux territoires. Il en est de même pour les 2 campagnes d'entretiens confraternels qui supposent des entraides régionales plus difficiles à organiser.

Pour les UGECAM, à l'exception des impératifs de certification HAS difficiles à atteindre, la grande majorité des objectifs sont nouveaux (stratégie de groupe/SDRH/Séjour/plan d'équilibre budgétaire) et donc ouvre une période d'incertitude.

A la fin des réponses apportées aux organisations syndicales, la CNAM s'est engagée à envoyer de nouvelles annexes portant notamment la suppression des indicateurs « ARPEGE » dans la part nationale et celle de l'indicateur « IJ + de 18 mois » pour les DRSM. Elle a maintenu les taux de décroché PFS tout en reconnaissant leur caractère ambitieux et difficile. Une certaine écoute nous a donc été accordée en séance.

Pour la branche Famille, M. LAPORTE s'est d'abord excusé de l'envoi des annexes en plusieurs étapes et a bien confirmé la baisse de la masse salariale de sa branche.

Pour le SNFOCOS, la branche Famille a également présenté un nombre d'indicateurs élevé (13 pour la part nationale et 15 pour la part locale) mais ils se révèlent plutôt stables au regard de 2023 avec seulement 6 nouveaux objectifs nationaux et 4 pour les CAF. Cependant, certains d'entre eux présentent un

niveau d'atteinte demandé difficile à réaliser, notamment les contrôles locaux.

Les indicateurs nouveaux de la part nationale sont notamment :

- . la démarche bénéficiaires minimas sociaux : délai 13 jours
- . la mise en place d'un plan pluriannuel d'amélioration de la qualité des droits
- . le taux de recouvrement global des impayés de pensions alimentaires fixé à 71 %

Les principaux indicateurs locaux nouveaux concernent :

- . la proportion de stock supérieur à 40 jours
- . le taux d'utilisation des téléservices allocataires
- . le taux de liquidation des prévisionnels hors classe

M. LAPORTE a affirmé que l'atteinte des indicateurs d'intéressement 2024 ne suscitait pas d'alerte de la CNAF et s'est engagé sur l'étude de mutualisation en cas de difficulté technique.

Les indicateurs des 3 autres organismes nationaux (CNSA, UCANSS et INSTITUT 4.10 présenté par le représentant UCANSS) n'ont pas amené d'observation particulière sur les exigences des niveaux d'atteinte. En revanche, l'UCANSS et la CNSA ont maintenu un indicateur spécifique sur le taux d'égalité hommes/femmes, comme d'ailleurs la branche Recouvrement et contrairement aux autres organismes nationaux.

Il ressort de cette séance un manque d'harmonisation sur le nombre des indicateurs, variant de 10 à 15 et 19 en branche Maladie, sur leur stabilité et leur possibilité d'atteinte réelle pour certains indicateurs nouveaux et exigeants, souvent à la demande de l'Etat. En conséquence, le risque de non atteinte de certains objectifs pour des raisons indépendantes des actions et efforts quotidiens des organismes et de leurs personnels, est plus important que l'an dernier et en 2022 pour les indicateurs proposés par la CNAM et la CNAF.

Thierry GALISOT, pour la Délégation du SNFOCOS



IA ET SYNDICALISME

RETOUR SUR LA CONFÉRENCE- DÉBAT DU SNFOCOS DU 23 MAI DERNIER

Près de 40 délégués du SNFOCOS ont participé en visio à la conférence relative à l'intelligence artificielle organisée conjointement par Technologia et le SNFOCOS.

L'occasion de revenir sur ce qu'est l'intelligence artificielle et ce qu'elle peut apporter à notre activité syndicale.

Les délégués ont pu faire part de leurs inquiétudes face à ce « nouvel outil » ainsi qu'à son impact sur l'activité humaine, les relations entre les personnes et donc sur la façon d'exercer en tant que syndicaliste dans les organismes. Ils ont pu aussi montrer leur intérêt et leurs attentes pour un nouveau mode de partage.

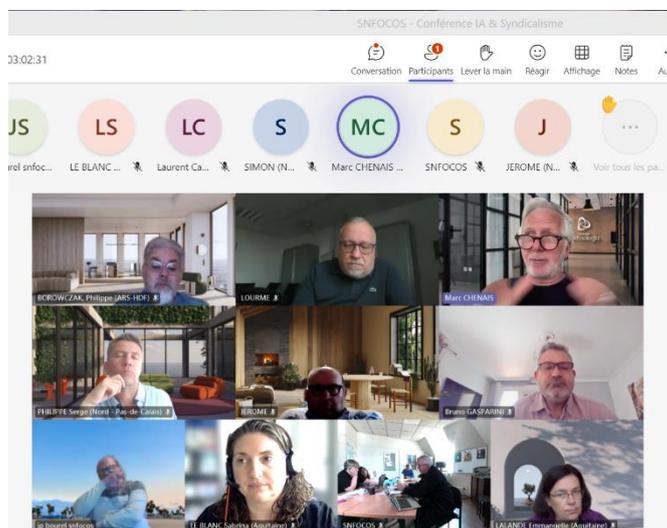
Comment utiliser l'IA en tant que syndicat pour aider au mieux les salariés ? Comment se l'approprier pour mieux diffuser l'information ? Quels sont les impacts en termes de confidentialité ? Quels sont les biais et les risques de dérive de l'IA ? Toutes ces questions ont été abordées.

Il ressort de cette conférence qu'il faut appréhender l'IA, pas seulement comme une aide à la rédaction d'une info mais comme une aide au parcours de l'information. Il s'agit de capter de la donnée et d'analyser cette donnée.

Ainsi l'IA est complémentaire à la donnée, le syndicat va rentrer dans le détail et l'approfondissement de la donnée.

C'est donc une formidable opportunité pour les syndicats que de s'acculturer à l'intelligence artificielle et l'utiliser comme complément pour pouvoir démultiplier leurs réponses aux questions de leurs adhérents et garder un lien relationnel ouvert avec ces derniers.

KG



AG FO 66

A LA RENCONTRE DES MILITANTS

Vendredi 24 mai dernier, Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS, s'est rendu à Perpignan à la rencontre des camarades du 66 et de la direction de la CPAM des Pyrénées orientales.

Le SG du SNFOCOS continue son action de soutien au terrain et favorise le dialogue social de FO dans les organismes locaux.

L'occasion d'une rencontre riche et fructueuse avec un accueil chaleureux du SG de l'UD 66, Jérôme Capdevielle, et de son équipe.

SNFOCOS , UNE SEMAINE AUX CÔTÉS DES MAHORAIS

RETROUVEZ LA [LM SPÉCIALE MAYOTTE](#) QUI REVIENT SUR LE SÉJOUR DE BRUNO GASPARINI, SG DU SNFOCOS AU MOIS D'AVRIL DERNIER, À LA RENCONTRE DE NOS CAMARADES MAHORAIS.



POUR ADHÉRER AU SNFOCOS



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

Contactez le syndicat SNFOCOS présent dans votre organisme ou à défaut, le SNFOCOS National : 2 rue de la Michodière 75002 Paris 01 47 42 31 23

snfocos@snfocos.fr ou adhérez via le formulaire en ligne sur <https://snfocos.org/adherer/>

Ou contactez un des représentants SNFOCOS dans votre organisme ou [le délégué SNFOCOS de votre région.](#)

AGENDA

31 mai 2024 : INC
Groupe UGECAM

4 juin 2024 : RPN
Classification
Employés et
Cadres

7 juin 2024 : INC
Famille

10 juin 2024 :
CPP Encadrement
du SNFOCOS

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

