



59 - 63, rue du Rocher  
75008 PARIS

## Fédération Nationale

de l'Encadrement des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations  
Familiales et Assimilés

Instance Nationale de Concertation  
UCANSS

Baromètre Social Institutionnel 2010  
Plan cadre Développement Durable

### Participants

P. Mayeur	Président du COMEX
P. Renard	Directeur Ucanss
D. Malric	Directeur Délégué Ucanss
S. Meteyer	Directeur des Relations Sociales Ucanss
A. Lidonne	CFE CGC

### Déclarations

CGT	Centrée sur les salaires et la valeur du point
CGE CGC	(Jointe)
CFTC	Souligne la situation catastrophique des conditions de travail
CFDT	Reconnaît la qualité du BSI, souligne la baisse de motivation, d'intérêt des tâches par la spécialisation et la dégradation des relations avec le public

### Discussion

Le Président du Comex reconnaît une baisse générale des indicateurs mais BVA aurait confirmé que cette baisse se retrouve dans l'ensemble des branches professionnelles.

En complément d'information, BVA aurait précisé qu'il faut que, pour être statistiquement significative, la variation doit être égale ou supérieure à 3%.

Plutôt que d'examiner les résultats du BSI que tous les présents ont eu le temps d'analyser, l'Ucanss nous présente une analyse complémentaire réalisée par la Dires, basée sur les données recueillies.

Cette analyse, présentée comme innovante, a été mise au point sur les données 2009, et transposée aux données 2010. Elle porte sur l'identification des éléments discriminants de la satisfaction au travail et identifie quatre grandes familles d'agents.

Voir le document joint.

Les éléments discriminants cités sont :

- La relation hiérarchique directe,
- L'évolution récente de la situation de travail
- La satisfaction vis-à-vis de la nature et du contenu du travail.

Par contre, cette étude ne note pas d'influence sensible du sexe, de l'âge, du niveau, de la branche, et ... du salaire. Bien sûr, cette « absence » a fait l'objet d'une insistance particulière de la part de l'Employeur pour en minimiser l'importance en réaction aux déclarations préalables. Les organisations syndicales ont réagi en soulignant le score déplorable de cet item

dans le BSI et la CFE CGC a rappelé que les salariés Français ont un rapport au travail atypique reconnu et que ce qui était présenté là ne faisait que refléter cet atypisme et n'enlèvait rien à la problématique salariale.

L'Ucanss souligne l'impact positif du BSI dans les organismes qui adhèrent à la démarche. En réponse aux réactions vives des OS, l'Employeur a précisé que des plans d'actions locaux ont été élaborés, mais qu'il faut du temps pour leur mise en œuvre et pour que les premiers effets soient perçus.

Les OS ont attiré l'attention sur le risque de lassitude du personnel à remplir une enquête dont les conclusions ne débouchent jamais sur des mesures correctives concrètes.

Compte tenu de l'intérêt et de la pertinence du BSI, les OS se sont inquiétées de la pérennité de la démarche. L'employeur s'est voulu rassurant. Du reste, il a sollicité BVA pour faire des propositions de Benchmarking avec d'autres branches professionnels assez proches. (Banques, mutuelles, ...)

Les OS ayant mis en avant les écarts notables entre branches par rapport au niveau de satisfaction dans les BSI (en désaccord apparent avec l'étude ci-dessus), l'Ucanss a motivé ces écarts par des problématiques telles que des outils de travail plus ou moins performants et des organisations différenciées. La CFE CGC a réagi en regrettant que les branches n'utilisent pas plus les travaux de la branche AT/MP et de son réseau qui publie des études très intéressantes sur les problématiques organisationnelles et donne des conseils aux entreprises du régime général, que l'Institution ignore.

L'employeur a ensuite relevé que le score des avantages sociaux était très élevé avec 74% pour un standard de 62%.

Les OS ont tenu à rappeler la qualité, la valeur et l'importance des CE dans le maintien du lien social. Par contre, ils ont déploré la faible culture institutionnelle des accords locaux, le positionnement « chapeau » du Comex n'étant peut-être pas étranger à cet état de fait.

Intervention de la CFE CGC qui a souligné que ce n'était pas une raison pour essayer de revenir sur les avantages de la Convention Collective.

Réaction immédiate de l'Employeur qui a nié toute intention allant dans ce sens.

Le plan cadre développement durable a ensuite été abordé.

L'Employeur a fait part de sa satisfaction relative aux objectifs atteints lors du plan précédent, résultats qu'il a qualifiés d'encourageants.

Le nouveau plan s'est appuyé sur la norme 26000.

Les OS ont regretté l'absence de lien avec les partenaires sociaux et les représentants du personnel dans les acteurs cités.

En réponse, l'Ucanss va examiner la mise en place d'un suivi régulier des mesures.

En conclusion, la CFE CGC est intervenue pour suggérer l'élargissement de la notion de « durable » en « responsable », notamment pour les véhicules. Plutôt que des formations à la conduite économique, la CFE CGC a suggéré de prévoir des formations à la conduite en sécurité qui intègre les règles de conduite économique, sachant que ces formations ont été créées sous l'impulsion des services prévention de la branche AT/MP. En complément, la CFE CGC a préconisé également la mise en place d'une gestion de l'entretien des flottes de véhicules.

L'Employeur a pris bonne note des suggestions et va essayer de mieux utiliser les compétences internes.



## Fédération Nationale

de l'Encadrement des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations  
Familiales et Assimilés

59 - 63, rue du Rocher  
75008 PARIS

INC UCANSS

BSI 2010 et plan cadre développement durable 2011-2014  
9 décembre 2010

M. le Directeur,

Nous voulons remercier ici l'Employeur de la présentation commune qui est faite aujourd'hui du Plan Cadre Développement Durable 2011-2014 et du Baromètre Social Institutionnel 2010 car cela met en évidence ses propres contradictions.

Le préambule du plan cadre précise notamment :

« Le service public de la Sécurité sociale ... est porteur de valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne et de l'altérité, l'égalité et la justice sociale, l'intégrité. »  
et également

« les organismes de Sécurité sociale ... apportent leur concours aux deux grands enjeux que sont une meilleure utilisation des ressources de la Planète et un meilleur partage des richesses qui ... passe par l'accès du plus grand nombre à l'emploi et à des conditions de travail équitables et satisfaisantes. »

De même, l'Employeur s'engage dans le cadre de la responsabilité sociale interne à, je cite :

« Le plan cadre développement durable 2011/2014 s'appuie sur les protocoles d'accord existants ... et à venir. Il n'a pas vocation à reprendre tous les objectifs de ces accords mais il privilégie des objectifs emblématiques et significatifs sur les problématiques de la diversité, de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement, du bien être au travail, de la formation et de l'accompagnement des changements. »

Ces déclarations fort emblématiques seraient satisfaisantes si la réalité ne venait les mettre à mal.

Parlons rémunération.

Le score déjà faible du BSI 2009 baisse encore de 2% pour atteindre 24%, ce qui comparé au standard BVA de 37% est révélateur de la réalité de la situation perçue par le personnel : même pas 75% de ce standard !

Du reste le personnel ne s'y trompe pas. Par curiosité, nous avons fait le bilan des 35 heures et de la sous revalorisation de la valeur du point depuis 2005, année de la mise en place du dernier protocole sur les rémunérations.

Par rapport à l'année 2004, et depuis 2008, le revenu annuel de toutes les catégories de personnel a été amputé des trois quarts d'un mois de salaire !

Depuis la mise en place de la RTT en 2001, le revenu annuel de toutes les catégories de personnel a été amputé de plus de deux mois et demi de salaire !

Ces chiffres illustrent bien les difficultés actuelles dans lesquelles le personnel se débat.

Outre cet effet très préjudiciable sur le porte-monnaie du personnel, cela a eu d'autres effets que le BSI met en évidence telle que :

La surcharge de travail qui se maintient à 76% avec le pic à près de 85% dans le recouvrement. Faut-il s'en étonner ?

Comme le précise l'Ucanss dans son rapport annuel 2009 sur la situation du personnel, depuis 2004 on note un tassement sensible des effectifs et une nette diminution jusqu'en 2008.

En effet, en 2008, nous sommes passé en dessous des effectifs de 2000, année de promulgation de la loi sur la réduction du temps de travail.

Vous avez bien compris, 35 heures par semaine au lieu de 39 heures pour faire le même travail. Enfin, presque le même travail, car dans toutes les branches, très régulièrement depuis plusieurs années, on nous annonce l'élargissement des missions ou du champ d'intervention. Dans les faits, c'est donc plus de travail avec le même effectif et en moins de temps. Doit on souligner que les COG prévoient la poursuite de la réduction des effectifs ?

Il ne faut donc pas s'étonner que cette surcharge s'accompagne de la dégradation rapide des conditions de travail du personnel.

Justement, nous avons constaté avec satisfaction l'intégration de questions relatives à une évaluation du stress dans le BSI 2010. On y trouve une première réponse à l'origine professionnelle des arrêts maladie du personnel. En effet, découvrir que les  $\frac{3}{4}$  du personnel se considère stressé par son travail, notamment en raison de la charge de travail et que la situation se dégrade, cela confirme l'analyse faite plus avant, et c'est déjà inquiétant en soi. Mais constater que la moitié d'entre eux estime que cela a plutôt un effet sur leur santé et qu'un quart affirme que cela a effectivement un impact est édifiant !

Ceci sans parler des impacts négatifs sur la qualité du travail, les relations professionnelles et la vie personnelle, dont les effets sont non évalués à ce jour.

Pour revenir sur les problèmes de santé que créent les conditions de travail actuelles, il serait souhaitable que la Cour des Comptes s'en empare plutôt que de fustiger le taux d'absentéisme dans l'Institution.

Comment une Institution comme la Cour des Comptes peut elle préconiser la saignée à un malade déjà épuisé !

Car ne nous y trompons pas, ses préconisations sont l'amorce de la renégociation des Conventions Collectives pour les ramener au strict minimum.

Du reste, Monsieur le Directeur, lorsque à l'occasion de la RSE, vous tentez de faire passer une régularisation de la Convention Collective et du règlement intérieur type sur le thème de la non discrimination, vous essayez de faire passer discrètement cette réduction des avantages, par exemple en proposant de diviser par deux les congés pour événements familiaux ...

Mais cela ne s'arrête pas là, car lorsque vous proposez d'intégrer l'allocation de vacances dans le salaire mensuel dès 2011, vous tentez de nous refaire l'opération « 35 heures ».

Outre le fait que cela aurait pour effet de faire passer le salaire d'embauche des niveaux 1 et 2 au-dessus du SMIC 2011, nous n'oublions pas que le gouvernement a annoncé son intention de bloquer les salaires des fonctionnaires pendant 3 ans et que la Sécurité Sociale a été « priée » de s'aligner. L'annonce d'une année 2011 exceptionnelle ne trompe pas.

Vous noterez au passage que cette opération réactiverait les 4 niveaux pour les employés et que c'est la stratégie salariale de l'employeur qui a écrasé la hiérarchie des niveaux l'amenant à ne quasiment plus parler aujourd'hui que des niveaux 3 et 4.

Aussi une simple projection montre que dans ces conditions en 2015, le revenu annuel de toutes les catégories de personnel aura été amputé de nouveau d'un mois de salaire par le simple effet de l'inflation non compensée !

C'est un joli tour de passe-passe pour faire disparaître de la Convention Collective cette allocation vacance que vous nous proposez là, et nous constatons que le Comex n'est pas qu'aux ordres du ministère !

Mais pourquoi un tel acharnement sur le personnel ?

D'après le PLFSS 2011, les coûts de gestion de la Sécurité Sociale sont de 3,4% environ, à comparer aux 7% attribués aux mutuelles complémentaires obligatoires pour le personnel de la Sécurité Sociale en 2011. Un écart qui n'est que du simple au double !

Nous recherchons vainement dans ces faits l'application des beaux principes cités dans le préambule :

« La mise en œuvre des valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne et de l'autrui, l'égalité et la justice sociale, l'intégrité, l'accès du plus grand nombre à des conditions de travail équitables et satisfaisantes. »

De plus l'Employeur prétend s'engager au titre de la responsabilité sociale interne à « privilégier des objectifs emblématiques et significatifs sur les problématiques de la diversité, de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement, du bien être au travail, de la formation et de l'accompagnement des changements. »

Des mots, encore des mots, aussi dans ces conditions, comprenez que la CFE-CGC a toutes les peines du monde à croire en vos engagements affichés.

Nous ne pouvons pas terminer sans rappeler que bien que vous l'ayez renommée méthode du « recrutement par simulation », cette méthode n'est autre que la méthode « des habiletés » que nous avons déjà contestée l'an dernier et que nous continuons de contester en raison des risques forts de dérapage, et de la règle en prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail, qui est d'adapter le travail à l'homme et non l'homme au travail.

+++++



59 - 63, rue du Rocher  
75008 PARIS

# Fédération Nationale

de l'Encadrement des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations  
Familiales et Assimilés

## Instance Nationale de Concertation

### RETRAITE Bilan COG

#### Participants

##### *Employeur*

P. Mayeur                      Président du Comex et Directeur de la Cnavts

P. Renard                      Directeur Ucanss  
S. Meteyer                     Directeur des Relations Sociales Ucanss

Y. Corvaisier                 Cnavts Directeur délégué  
V. Charles-Bray              Cnavts Directrice animation RH du réseau

##### **CFE CGC**

M. Polette                     Cadre CARSAT Dijon  
P. Sinczak                     Ingénieur Conseil CARSAT Limoges  
A. Lidonne                     Cramif

Déclaration préalable CFE CGC jointe, soutenue par la CGT et reprise par la CFTC qui insiste sur la problématique des ressources humaines.

#### Discussion

P. Mayeur reconnaît l'importance de la gestion des ressources humaines et rappelle que l'INC de juin portait précisément sur le thème du schéma directeur des ressources humaines.

Il envisage de décaler la prochaine INC consacrée au bilan de la COG au mois de février –mars de l'année suivante (donc 2012) afin de présenter un bilan de l'année complète.

Il tient à souligner que la COG retraite a été bien négociée et que les COG plus récentes ont été moins favorables pour les branches.

Il en rappelle les objectifs : meilleur service à l'assuré, meilleure maîtrise de risques, et amélioration de l'efficacité de la gestion.

Il fait ensuite un bilan rapide de certaines actions :

- Test de l'offre de service personnalisé en entreprise. Les premiers essais sont concluants, toutefois il en ressort une durée d'intervention plus longue que prévu. Mais cette action répond à une attente réelle.
- Lancement d'un N° d'appel téléphonique unique (396 0)
- Rénovation du site « retraite » en 2010 et refondation programmée pour 2011.
- Développement du partenariat avec les régimes complémentaires.

P. Mayeur s'étonne du peu de réaction du personnel au changement CRAM/CARSAT.

Par contre, la politique de maîtrise des risques et la lutte contre les fraudes sont des sujets qui inquiètent les agents.

Les affaires des cotisations prescrites ont été des déclencheurs et des accélérateurs de la démarche de lutte contre la fraude.

La CNAVTS fait des efforts de communication internes importants. En témoigne l'organisation le 6 décembre 2010 d'un séminaire à Paris sur le schéma directeur des systèmes d'information, avec la présence de plus de 800 agents.

Les difficultés reconnues :

- La non certification des comptes 2008 et 2009
- Le mauvais fonctionnement du logiciel Antarès
- L'hétérogénéité régionale des organisations

Le développement d'un nouvel outil informatique est envisagé mais à échéance de 2 à 3 ans. Une nouvelle stratégie de prévention de l'action sanitaire et sociale a été validée par le CA.

Nouvelle loi sur la retraite, conséquences sur la mise en œuvre de la réforme.

L'article 9 de la loi consacre le rôle pivot de la Cnavts.

Le projet de décret global va être examiné par le CA pour anticiper sur les impacts prévisibles. Par contre, la Cnavts est en attente des textes pour la partie relative à la pénibilité qui tarde vu sa complexité.

La direction de la Cnavts estime que les à coups générés par la loi, seront compensés par les demandes d'informations.

P. Mayeur souligne que la Cnavts est vigilante quant au développement des « coach retraite », attirés par un « marché » naissant. Une réflexion est en cours pour valoriser les atouts de la branche : neutralité, fiabilité, gratuité, proximité, commodité (un N° de tel unique), qualité de l'information (Site internet).

Concernant le personnel senior qui voit sa date de départ en retraite repoussée, une réflexion est en cours sur leur parcours professionnels ainsi que sur des outils de motivation de fin de carrière.

### **Présentation des évolutions informatiques par Yves Corvaisier.**

Souligne qu'il y a de vrais enjeux, liés à la frénésie des réformes, à l'expertise-conseil, à l'accueil.

Reconnaît une compétition ouverte sur le service rendu aux assurés.

Aussi, l'informatique doit être le soutien aux ambitions de la branche.

La philosophie est une mutualisation des moyens et un recentrage des moyens sur le métier. D'où le choix de progiciels de gestion intégrée, pour les fonctions hors métier retraite. (gestion RH, gestion logistique, ...)

Précise les grands objectifs de l'outil qui devra être créé en parallèle de l'outil existant pour que la bascule se fasse en « sifflet » :

- Agilité
- Modularité
- Réactivité
- Ergonomie

## **Présentation RH par Virgine Charles-Bray**

Seniors : 9 accords signés et 7 plans d'actions. (*ndr : la proportion de plans d'actions n'est pas très glorieux au niveau des relations sociales ...*)

Discrimination : diffusion d'un guide de prévention dans les processus RH.

Conditions de travail : engagement volontaire dans la démarche de diagnostic inter-branche.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : finalisation en cours d'un kit d'aide à développer des actions voire à négocier sur ce thème avec les IRP.

Métiers retraite : formation initiale en cours de refonte. Création de parcours professionnels. Possibilité d'accès via la formation continue. Développement de modules spécifiques pour l'accueil, la fonction de conseil.

La maintenance de ces outils de formation a été intégrée dès la conception.

Des actions croisées Agirc-Arcco sont en cours d'expérimentation.

Schéma Directeur Informatique : 25 passerelles identifiées. Priorité donnée à la CPNEFP pour les formations informatiques.

## **Discussions**

Les OS soulignent l'ambition de tous ces programmes, et la difficulté des nouveaux métiers.

Elles demandent :

- La présentation d'un bilan humain et financier du progiciel Antarès.
- Quels plans et moyens sont prévus face à l'action sociale qui évolue ?
- Comment se positionne la Cnavts sur le thème de la dépendance ?
- A être associées aux réflexions et travaux sur le télétravail.
- L'ouverture de négociations sur l'accompagnement des réorganisations internes.
- Le devenir des seniors embauchés ces dernières années ?
- Un historique des statistiques sur les arrêts de travail de courte durée.

Elles rappellent l'oubli « fréquent » des anciens de faire valoir leurs droits à l'indemnité différentielle lors de leur départ en retraite.

L'Ucanss précise que pour ce droit « CPOSS », une action corrective a été menée auprès de Malakoff-Médéric et de AG2R : dorénavant, les agents sont systématiquement informés de leurs droits lors du dépôt de leur dossier.

A partir de la mi-2011, une information spécifique sera accessible sur le site Ucanss.

La CFE CGC souligne les effets perniciose des indicateurs en prenant l'exemple d'une agence retraite, classée première pour ses résultats dans sa région, mais qui sur un effectif de 14 agents en a 9 qui prennent des anxiolytiques ou antidépresseur et 2 agents ont eu plus de 15 jours d'arrêt pour surmenage !

Demande la mise en place d'indicateurs de mesure de la santé physique et mentale de ses salariés pour respecter les obligations légales.

Suggère de se préoccuper du détail et de ne plus rester généraliste. L'objectif étant de mesurer l'efficacité et non l'efficacité comme c'est le cas aujourd'hui.

P. Mayeur considère que les COG ont permis à l'Institution de faire des progrès considérables, mais que des limites commencent à poindre sur des indicateurs qui ne seraient que quantitatifs. Il est favorable à la mise en place d'indicateurs de performance sociale dans les COG, CPG, parts variables dans la prochaine COG. Mais il est conscient de la difficulté à bâtir et cela va prendre du temps.

Une OS rappelle l'INC de la branche AT/MP au cours de laquelle les préventeurs avaient alerté sur les effets néfastes des indicateurs. Elle souligne la souffrance du personnel et alerte sur les gestions RH dans certaines régions. Demande combien d'actions aux prud'hommes pour obtenir la simple application de la CCN, comme la prime de guichet.

P. Mayeur reconnaît que l'harmonisation est une question récurrente et légitime. Il admet que l'accent a été trop mis sur des indicateurs de production et non sur la qualité de la production, il a la volonté de les réorienter pour le futur.



## Fédération Nationale

de l'Encadrement des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations  
Familiales et Assimilés

Le + syndical

59 - 63, rue du Rocher  
75008 PARIS

### INC RETRAITE DU 10 décembre 2010

Monsieur le Directeur,

Nous pourrions faire une déclaration commune aux différentes branches tellement les similitudes sont criantes sur de nombreux points.

Le bilan que vous affichez fait ressortir l'ampleur des ambitions nombreuses et variées de la branche. Par contre nous recherchons vainement des éléments chiffrés réalistes, et non théoriques, d'adéquation objectifs/moyens. Car c'est bien là que le bât blesse, et la satisfaction que vous affichez est très loin des réalités que le personnel vit sur le terrain au quotidien.

Comme dans les autres branches, le personnel a une conscience professionnelle très développée et un sens élevé de ses missions et des valeurs à promouvoir. Les contraintes actuelles auxquelles il est soumis, amplifient les situations de conflit de valeurs génératrices de stress, voire de phénomène anxiogène et dépressif.

Le Baromètre Social Institutionnel est du reste révélateur de cette situation. Le taux de 47% du personnel de la branche estimant que la charge de travail est importante et près de 30% la qualifiant de très importante illustre bien ce vécu.

Quand on croise ces données avec celles relatives à l'évaluation du niveau de stress, on constate une similitude des résultats qui doit vous interpeller.

Il ne faut donc pas s'étonner que les messages d'alerte qui nous remontent des cadres des Carsat sont des agents qui n'en peuvent plus.

Ajouté à cela l'absence de reconnaissance suffisante des efforts et de la qualification, la morosité et la lassitude vont être dépassées par la démotivation si rien n'évolue rapidement. Et là, c'est tout le système qui va être atteint, et pas seulement le personnel.

Toutefois, la sur-représentation du personnel de la retraite dans le panel des réponses au BSI 2010 montre que le personnel n'est pas encore tout à fait résigné et souhaite s'exprimer. Vous pouvez encore inverser la tendance, mais il y a urgence ! **Nous voulons vous souligner que c'est un appel au secours à prendre très au sérieux, et les attentes sont fortes.**

Les évolutions organisationnelles mises en place dans les différentes Carsat impactent directement le personnel et les disparités régionales ont de quoi surprendre pour des missions identiques !

Pour satisfaire et tenter de faire face à la boulimie chronophage des évolutions des missions et de la complexification technique journalière, chaque Carsat y va de son inventivité.

On note que nombre de services de techniciens retraite ont été vidés au profit du développement des agences retraite et du métier de conseiller retraite. Un transfert des tâches s'est opéré simultanément. Aujourd'hui la charge de travail de ces conseillers retraite est

considérable tant sur le plan de la quantité, que sur la technicité nécessaire pour accomplir leurs missions.

La réforme des retraites, votée dernièrement, a entraîné une augmentation très sensible du nombre d'assurés contactant nos organismes. Cette réforme ayant amplifié leurs inquiétudes et leur agressivité, les contacts tant physiques que téléphoniques prennent beaucoup plus de temps, et c'est aux conseillers de gérer comme ils peuvent cette anxiété et le stress associé. Ce n'est pas sans raison si le score 2010 de la détérioration des relations avec le public passe de 21% à 31%, soit une augmentation de 50% !

Dans le même temps les techniciens retraite, dont les effectifs ont été réduits, se retrouvent avec une charge de travail incompatible avec les moyens en place.

De plus en plus d'agents sont, pardonnez moi l'expression, « au bout du rouleau ». Si vous ajoutez à cela un niveau de qualification qui n'est pas reconnu, on comprend mieux la profonde morosité ambiante.

Des cas de « burn out » déclarés ou sur le point de l'être nous sont signalés et ce sont des catastrophes humaines dont la CNAVTS aura la responsabilité. Nous tenons à vous alerter : la conscience professionnelle des agents a au moins une limite, leur santé.

C'est donc avec une très grande inquiétude que nous abordons le chapitre relatif au contrôle de gestion renforcée dans lequel vous programmez l'amplification des actions en faveur d'une performance économique, et plus particulièrement lorsque vous précisez qu'une politique de réduction des écarts de coûts entre les caisses et de poursuite des progrès de productivité est mise en œuvre.

En effet, la COG et votre contrôle de gestion renforcée mettent les Carsat, à tous les niveaux de la hiérarchie devant le dilemme cornélien suivant :

- soit elles affichent une atteinte raisonnable des objectifs avec les moyens en place,
- soit elles affichent des résultats en berne.

De toute façon, la sanction sera la même dans les deux cas, la seule différence étant peut-être au niveau de l'échéance :

- soit on leur supprime des moyens au motif qu'elles ne sont pas assez productives par rapport aux autres et qu'elles doivent faire des efforts.
- soit on leur supprime des moyens au motif que si elles atteignent ces objectifs à ce niveau, c'est qu'elles ont encore trop de moyens !

Et cette remarque est valable pour l'ensemble des branches.

Nous ne pouvons que vous inviter à prendre conscience des réalités et non des apparences pour nuancer cette approche. Nous nous permettons d'insister pour qu'à l'identique de ce que vous prévoyez pour le calendrier de transformation du Système d'Information, vous fassiez preuve d'un pragmatisme que l'on pourrait qualifier « d'éclairé ».

Vous insistez sur le renforcement du dispositif national de formation « retraite ». Il était temps. Mais qu'en est-il des perspectives de carrières, quels parcours professionnels sont associés ?

L'écrasement de la hiérarchie des salaires dont le Comex est responsable, poursuit son travail de sape ! Que penser de l'attribution d'une prime de technicité de 4% pour une surcharge mentale et physique qualifiée aujourd'hui par nombre des intéressés comme « aux limites du

supportable » ? Quelle image pour une Institution qui prétend s'engager sur des conditions de travail équitables et satisfaisantes ! Comment après cela pouvoir être fier d'y appartenir ?

La dégradation des conditions de travail du personnel s'amplifie chaque année un peu plus. Le facteur stress s'est invité dans le quotidien représentant un risque psychosocial très important.

Dans votre bilan, vous annoncez prendre en compte cette problématique émergente dans le cadre de l'évolution de la politique des ressources humaines. C'est bien, mais au-delà de l'affichage, le personnel est impatient de voir la concrétisation de cette évolution et de la mise en œuvre de mesures aussi bien correctives que préventives.

La CFE CGC insiste sur l'urgence de la situation.