



La **lettre** de la

# Michodière

Le 24 mars 2016  
N° 12 - 2016

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

## PRIME D'ACTIVITE , QUE DU BONHEUR !

### SOMMAIRE

#### Pages 1 à 2 :

Prime d'activité, que du bonheur !

#### Pages 2 à 3 :

INC Ressources humaines du Régime général : des constats mais peu de gestion prévisionnelle

#### Pages 4 à 6 :

Lettre ouverte du personnel au directeur de l'Ugecam PACA/CORSE

#### Page 7 :

Loi Travail : Mobilisation pour le 31 mars 2016

Document d'analyse FO

#### Pages 8 à 9 :

Lettre ouverte à la directrice de l'ARS Languedoc Roussillon/ Midi Pyrénées

Lors de l'INC de la Branche Famille du 11 mars 2016, le SNFOCOS était représenté par Dominique POUMIER, Gino SANDRI et Christophe RABOT.

### Point de situation sur la mise en place de la Prime d'Activité

D'emblée, Daniel LENOIR, directeur de la CNAF a affirmé sa satisfaction, voire sa surprise, quant au succès affiché, bien que des problèmes demeurent.

Il ajoute : « *Il s'agit d'une réussite industrielle et d'une belle réussite humaine, en ce sens que la Branche a réussi la montée en charge d'une nouvelle prestation dans un délai restreint.* »

*Les résultats, à ce jour, ont dépassé les prévisions même si les délais de traitement ont été dégradés. Dégradation des soldes et des antériorités, dégradation de la qualité des accueils physiques et téléphoniques, tout cela était attendu. Cette situation était prévisible.*

*Moyennant quoi, les pouvoirs publics ont été alertés car il n'y a pas assez de personnel dans les CAF...et les gains de productivité ont atteint leurs limites.*

*Pour autant, la situation est stabilisée et contenue. Les prochaines étapes augurent d'une phase plus positive, avec l'accélération de l'agencement des points numériques et le flux « accueil » minoré par un marché à venir pour mesurer toutes les données accueil. »*

Pour le SNFOCOS, il est intolérable de s'entendre dire que ce constat était prévisible et que la CNAF constate « une dégradation normale de la situation de production des CAF ».

Depuis plusieurs années, nous alertons sur le manque d'effectifs, la nécessité de recruter des emplois pérennes et non des CDD, Emplois Avenir, etc.

Nous refusons de signer les COG successives qui ont pour effet d'accroître la dégradation des conditions de travail du personnel et, par voie de conséquences, celle de la qualité du service rendu tant aux allocataires qu'aux partenaires.

De fait, nous trouvons la CNAF bien optimiste et surtout en décalage avec le ressenti et le vécu du personnel.

Pour preuve, le nombre de CAF régulièrement en grève pour exprimer leur mécontentement et leur ras-le-bol face à cette « indifférence nationale ».

Permettez-nous, Monsieur de Directeur de la CNAF, de penser que vous avez une « riche vie intérieure » pour afficher un tel satisfecit alors même que votre personnel est en « apnée » depuis bien trop longtemps !

Bulletin d'information  
édité par le  
SNFOCOS Sous le  
N° de Commission  
Paritaire  
3 941 D 73 S  
Alain Gautron.



Vous nous avez donné rendez-vous en juillet prochain pour faire un nouveau point.

Il ne fait aucun doute que la 1<sup>ère</sup> déclaration trimestrielle Prime d'activité, en avril, et la mise en place de la Prime d'Activité pour les bénéficiaires d'AAH, au mois de juillet, renforceront votre bel optimisme.

Autres points abordés :

### Point de situation sur l'avancement de la transformation DSI

Le Directeur de la CNAF rappelle qu'il s'agit d'une réorganisation mais qui ne change pas les métiers.

Néanmoins, cette période d'incertitude pour les 120 agents concernés par la mobilité induite est effectivement difficile. Pour eux, il s'agit bien d'un changement.

En outre, le maintien des activités sur certains sites peut se poser à terme.

Face aux demandes des organisations syndicales pour l'obtention d'un plan de formation approprié au passage d'une fonction d'informaticien « production » à une fonction d'informaticien « développement », Mr LENOIR répond que le budget formation prévu est à minima.

Il propose que les besoins recensés soient remontés et qu'un effort sera fait par la CNAF pour les budgétiser.

### Résultats de l'étude prospective relative au métier de contrôleur allocataire

Faute de temps, ce point est reporté à la prochaine INC.

**Dominique POUMIER**  
Chargée de mission

**Gino SANDRI**  
Trésorier général

\* \* \*

## **INC (instance nationale de concertation) Ressources humaines du Régime général : des constats mais peu de gestion prévisionnelle !**

Une INC RH Régime général s'est déroulée sous la présidence du Directeur de l'Ucanss le 10 Mars 2016.

Un constat s'en est dégagé montrant l'ampleur des défis à venir: dans les 5 ans qui viennent 24% des agents partent à la retraite et 40% dans les 10 ans.

D'où la question pour l'Ucanss: quel transfert des compétences, comment l'assurer entre les "anciens" et les nouveaux recrutés?

Mais nous, nous demandons d'abord : quelle politique d'embauche?

Combien d'agents seront recrutés pour faire face à cette hémorragie d'effectifs?

**30 mars**  
Commission permanente professionnelle SNFOCOS de l'encadrement

**04 avril**  
Commission permanente professionnelle SNFOCOS des Praticiens Conseil

**05 avril**  
RPN RSE (diversité, égalité des chances et contrat de génération)

Délégation Régionale Ile de France SNFOCOS

**06 avril**  
Bureau National SNFOCOS

**07 avril**  
INC Branche Retraite

**12 avril**  
RPN Complémentaire santé

**14 avril**  
Commission permanente professionnelle SNFOCOS des Agents de direction

INC Institut National de Formation

---

Surtout que, déjà, les caisses sont soumises à des contraintes en matière de RH, telles qu'elles ont beaucoup de difficultés à assurer le service public.

C'est là où il faudrait que les Caisses nationales établissent des organigrammes cibles en fonction des départs à la retraite et aussi de leurs projets d'organisation.

Or, rien n'est établi de ce côté là...nous sommes dans l'opacité totale, et dangereuse au regard des besoins de l'Institution qui doivent être clairement formulés et intégrés dans les projets pour préparer l'avenir.

Il en découle que la réponse de l'Ucanss, qui certes n'est pas la tête de réseau de chaque Branche, se borne à travailler sur les "motivations" des personnels, sur la qualité des recrutements...autant d'objectifs pertinents mais néanmoins à eux seuls loin d'être à la hauteur des enjeux...

même si, par exemple, il est reconnu que les difficultés et pressions croissantes qui pèsent sur la fonction de Cadre de proximité n'incitent pas totalement à occuper ce type de fonction et qu'il y a lieu de rendre celle-ci plus attrayante.

Un autre sujet de préoccupation: il est constaté la disparité de rémunération, à contenu équivalent, des fonctions d'encadrement entre les caisses...la disparition des emplois repères dans la classification pèse évidemment dans ce sens.

Il est donc nécessaire, si l'on veut assurer de la visibilité favorisant les parcours professionnels au sein des organismes mais aussi dans le cadre de mobilités inter-organismes, de définir et d'homogénéiser le contenu des fonctions de cadres, quelles que soient les Branches et les Caisses.

Par ailleurs, l'Ucanss a présenté un projet de convention avec l'Agefiph, qui jouerait un rôle d'expert, afin de favoriser le maintien dans l'emploi les personnes handicapées et de créer un environnement favorable à ces salariés.

Ce projet s'appuierait, entre autres, sur un diagnostic régional interbranche et inter organisme débouchant sur des actions de communication interne et externe.

Nous avons rappelé qu'une des missions du Service social de l'Assurance maladie visait justement au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, y compris au sein de notre Institution, et qu'il serait bon de l'impliquer dans cette démarche.

En tout état de cause, rien ne se fera de sérieux en matière de gestion des ressources humaines sans doter les organismes des effectifs nécessaires à leur mission de service public...et que, pour le moment, les pouvoirs publics qui exercent la contrainte financière, ne sont pas du tout dans cette perspective, au contraire!

**Pascal SERVENT**  
**Secrétaire national**

Lettre ouverte du personnel de l'UGECAM PACA /CORSE au directeur général de l'ARS



Monsieur le Directeur Général de l'ARS  
ARS PACA  
132 bd de Paris  
13003 Marseille

Marseille, le 17 mars 2016

Objet : lettre ouverte au personnel de l'UGECAM PACA CORSE

Monsieur le Directeur Général de l'ARS,

Je vous prie de trouver ci-dessous les points essentiels qui vous seront soumis lors de notre réunion du 1<sup>er</sup> avril 2016.

Les agents de l'UGECAMPACAC sont les cobayes de votre agence et du gouvernement. Après de nombreuses entreprises dont SMART a été la plus médiatisée. L'application de la loi MACRON et de la future loi EL KHOMRI est testée dans les établissements de santé.

L'ARS et la CNAM relayé par la direction de l'UGECAMPACAC mettent l'ensemble du personnel sous pression pour qu'ils acceptent de combler le DEFICIT STRUCTUREL de l'UGECAM.

L'odieux chantage se met en place pour faire du personnel des esclaves. Les esclaves étant le personnel par excellence, corvéable et malléable à souhait et ne coute que son frugal repas.

Il est scandaleux de la part des tutelles de vouloir négocier au niveau régional, voir établissement par établissement des règles de gestion et de financement qui doivent être prise au niveau national, les mêmes pour tous sans exception ni dérogation.

C'est inhumain de réduire les établissements de soins à des données financières et économiques. C'est effacer d'un coup de plume, les missions et les valeurs de nos établissements SOIGNER, REEDUQUER, REINSERER : la santé sans préjugé.

2 rue de la Michodière 75002 PARIS Tel : 01.47.42.31.23 Fax : 01.40.07.04.41  
Email : [snfocos@wanadoo.fr](mailto:snfocos@wanadoo.fr) site internet : [www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

---

C'est vous-même Monsieur le Directeur qui nous demandait de prendre en charge les cas cliniques les plus lourds et les plus onéreux sans moyen supplémentaire, cas que le privé à but lucratif refuse de prendre.

Le DÉFICIT STRUCTUREL de l'UGECAM PACAC est dû à :

- La baisse de la DAF (dotation annuelle de financement) autoritaire et uniforme – 1.43 % en 2014 et – 1 % tous les ans. Nous rappelons que le prix de journée de l'UGECAM est inférieur à 300 €, en dessous de la moyenne régionale qui est de : 450 €, le privé à but lucratif est lui à 800 € jour.
- L'arrivée très tardive de la T2A devenu DMA (dotation modulée à l'activité).
- La suppression du FNGA pour les UGECAM ce qui entraîne un autofinancement de la prime d'intéressement.
- Le non financement par la CNAM de toutes les mesures conventionnelles.
- Paiement de l'effort de solidarité.

LE PERSONNEL N'EST PAS RESPONSABLE DE L'APPLICATION DRASTIQUE DE CES MESURES.

Le déficit est dû à une politique délirante et partisane de l'ARS qui demande une réduction de lits très importante à l'UGECAMPACAC :

- 40 lits au CHM Vallauris
- 20 lits à Rhône Azur
- 20 lits au CRF Valmante

Et autorise la création de lits pour le privé à but lucratif :

- 100 lits à la clinique SAINT MARTIN SUD
- 150 lits et place à la clinique MONTICELLI

L'UGECAM est-elle la variable d'ajustement pour le nombre de lit de la région PACAC ?

Encore une fois le grand capital et les actionnaires privés passent avant les établissements de la sécurité sociale à but non lucratif dont le seul objectif est la qualité des soins dispensée aux patients.

Il est intolérable de faire culpabiliser le personnel, de lui faire croire qu'il est trop nombreux et qu'il coute trop cher.

**NOUS SOMMES CONTRE LA REDUCTION DES LITS, NOUS SOMMES CONTRE LA REDUCTION D'EFFECTIF.**

L'UGECAM doit supprimer 47 postes d'ici 2017, actuellement le personnel est insuffisant.

Les conditions de travail se dégradent, le personnel est rappelé sur ses repos hebdomadaires ou congés pour assurer la permanence des soins.

Les salaires indécents des médecins et des paramédicaux entraînent une pénurie de personnel et l'obligation de faire appel à des sociétés d'intérim.

Le déficit étant STRUCTUREL, la suppression de lits, la diminution des effectifs, l'aggravation des conditions de travail engage l'UGECAM dans une SPIRALE MORTIFERE.

Monsieur de Directeur Général, nous vous demandons de revoir votre position.  
Nous REFUSONS LE CREF (contrat de retour à l'équilibre financier).

---

Nous revendiquons :

Le rebasage de la dotation annuelle de financement correspondant à notre activité et en parfaite équité avec nos concurrents.

- Rétablissement de l'indice de modulation en attendant la DMA.
- Accompagnement financier de l'ARS dans les projets immobiliers par l'intermédiaire du fond d'investissement Régional (FIR).
- Le maintien de l'ensemble des lits de l'UGECAM PACAC justifié par le taux d'occupation et le relevé du PMSI.
- L'augmentation du personnel soignant pour garder la qualité des soins due à nos patients.
- L'intégration de l'UGECAM dans la CRSA.

Parallèlement, nous intervenons auprès de la CNAM pour :

- Le maintien du Fond National de Gestion Administrative (FNGA),
- Le financement national de toutes les mesures nationales au même titre que les autres organismes de sécurité sociale,
- La révision de la classification avec une augmentation significative de la rémunération des médecins et para-médicaux.

Voilà Monsieur le Directeur Général, les éléments que nous souhaitons porter à votre attention avant notre entretien.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, mes salutations respectueuses.

Le Secrétaire National SNFOCOS des UGECAM

Jean-Paul ANDRÉ



## LOI TRAVAIL : RETRAIT

Les Confédérations et organisations syndicales FO, CGT, FSU, Solidaire, UNEF, UNL, FIDL ont raison d'affirmer dans leur déclaration commune du 14 mars 2016 : « *les aménagements annoncés par le premier Ministre ne changent pas la philosophie générale du projet* ».

### **Cette loi n'est ni amendable, ni négociable**

Comme le souligne la déclaration commune : « *Ce texte continue à diminuer les droits des salarié-e-s et à accroître la précarité, notamment des jeunes. Décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et affaiblissement des conventions collectives de branches, fragilisation des droits individuels acquis, mise en cause des majorations des heures supplémentaires, facilitations des licenciements, affaiblissement de la médecine du travail... sont autant d'exemples de régressions qui demeurent.* »

En inversant la hiérarchie des normes, c'est à dire en donnant la primauté à l'accord d'entreprise et en morcelant le droit du travail, entreprise par entreprise, cette loi ouvre la voie à la remise en cause des conventions collectives et affaiblit ainsi le rapport de force des salariés.

Aujourd'hui la Convention Collective Nationale protège les 150 000 employés et cadres de la Sécurité Sociale.

Que va-t-il se passer si demain le directeur de chaque organisme, établissement peut décider grâce aux accords locaux de déroger à la Convention Collective Nationale et au Code du travail ?

Avec les mesures d'économies drastiques qui découlent des COG, les directeurs ont tendance à tenter de remettre en cause les droits et acquis du personnel. **Il leur sera facile de remettre en cause les RTT et les horaires variables.**

Le fait d'avoir des dispositions conventionnelles et le Code du travail qui s'imposent dans les organismes, permettent aux organisations syndicales d'avoir un point d'appui pour éviter que le personnel devienne taillable et corvéable à merci.

Mais si le projet de loi Khomri venait à s'appliquer, **les directions auraient les mains libres puisqu'elles ne seraient plus contraintes de tenir compte des dispositions conventionnelles car ce serait l'accord local qui primerait.**

Les Fédérations CGT et FO invitent tous les salariés à s'engager résolument dans la grève interprofessionnelle du 31 mars 2016 à l'appel de FO, CGT, Solidaire, FSU, UNEF, UNL, FIDL.

**Le 31 mars 2016, pas un accueil, pas un service ne doit fonctionner. Les employés et cadres, avec les salariés du public et du privé, avec les jeunes étudiants et lycéens diront : Retrait de la loi El Khomri.**

**TOUS EN GRÈVE  
ET DANS LA RUE LE 31 MARS 2016**

**\*\*\***

Document d'analyse FO sur le projet de loi Travail - saisine rectificative du 16 mars.  
Il s'agit de la version actualisée à la suite des annonces du Premier ministre.

[LOI TRAVAIL - rectificatif de saisine 16-3-2016 - FO](#)

## Communiqué signé des 3 composantes FO en ARS Languedoc Roussillon, Midi Pyrénées



Lettre ouverte du 12 février 2016

à Mme la Directrice Générale de l'ARS Languedoc Roussillon Midi Pyrénées  
dont lecture sera faite à la réunion du CNC du 15 février 2016

Force Ouvrière dénonce et vous alerte officiellement de la montée de la souffrance au travail qui touche de plus en plus d'agents.

Cette souffrance au travail est nourrie par l'autoritarisme, la stigmatisation de la qualité du travail des agents notamment à Montpellier où l'équipe de direction impose ses points de vue, et par les incertitudes et l'absence d'information quant à l'organisation et au fonctionnement détaillé de la nouvelle ARS.

Ces dysfonctionnements ont des retentissements graves sur les personnels :

- Certains se retrouvent dépourvus de leurs attributions sans missions nouvelles
- D'autres se retrouvent surchargés, devant réaliser leurs missions pour l'ensemble des 13 départements sans renfort de personnel
- Plusieurs agents sont en arrêt maladie...d'autres vont suivre !...
- De nombreux agents nous disent ne plus savoir à qui s'adresser pour mener à bien leurs missions...
- Des agents se trouvent de fait sur deux postes en même temps...

Force Ouvrière vous informe que ses représentants ont été sollicités par des agents en situation de détresse, désorientés et terrorisés.

Nous vous rappelons que l'expertise du cabinet Technologia, réalisée à l'initiative du CHSCT de l'ARS Languedoc Roussillon avait mis en avant les situations périlleuses que nous constatons aujourd'hui.

Force Ouvrière vous demande d'appliquer les préconisations du cabinet Technologia sur toute l'ARS :

- Les impacts humains du projet : le volet manquant
- Renforcer la communication interne
- Donner un cadre au temps de la transition
- Renforcer la communication externe
- Donner de la visibilité sur les affectations individuelles
- Présentation du programme de formation
- Appliquer l'égalité de traitement et de justice
- Présence des RH auprès des agents
- Développer la professionnalisation des personnels RH
- Porter une attention particulière sur des personnels « à risques »
- Promouvoir la culture de la résilience
- Prévenir les conséquences de difficultés managériales sur les agents
- Mettre en place une prévention des risques structurée

---

Force Ouvrière vous rappelle vos obligations en matière de santé et de sécurité au travail (\*):

*« Conformément aux dispositions de l'article L 4121-1 du code du travail, applicable au secteur public, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

- o 1° des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail*
- o 2° des actions d'information et de formation*
- o 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.*

*En application de l'article L.1432-2 CSP, le directeur général de l'ARS a la responsabilité de l'application de ces dispositions. »*

Le ministère a mis en place un plan d'accompagnement de la réforme territoriale dans les ARS, qu'en est-il à l'ARS Languedoc Roussillon Midi Pyrénées ?

Force Ouvrière vous demande de nommer un Conseiller Mobilité Carrière.

Force Ouvrière vous demande un bilan sur l'état d'avancement des conventions sur la médecine de prévention dans les 13 départements de la région, sachant que plusieurs agents sont en attente d'une visite auprès du médecin du travail.

FORCE OUVRIERE défend tous les agents et les aidera à faire valoir et à défendre leurs droits dans le cadre du statut de la fonction publique, des conventions collectives et des contrats de travail.

(\*) Circulaire ministérielle du 6 mai 2013 portant actualisation des orientations ministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail