

COMPTE RENDU DE L'INC UCANSS DU 16 FEVRIER 2022

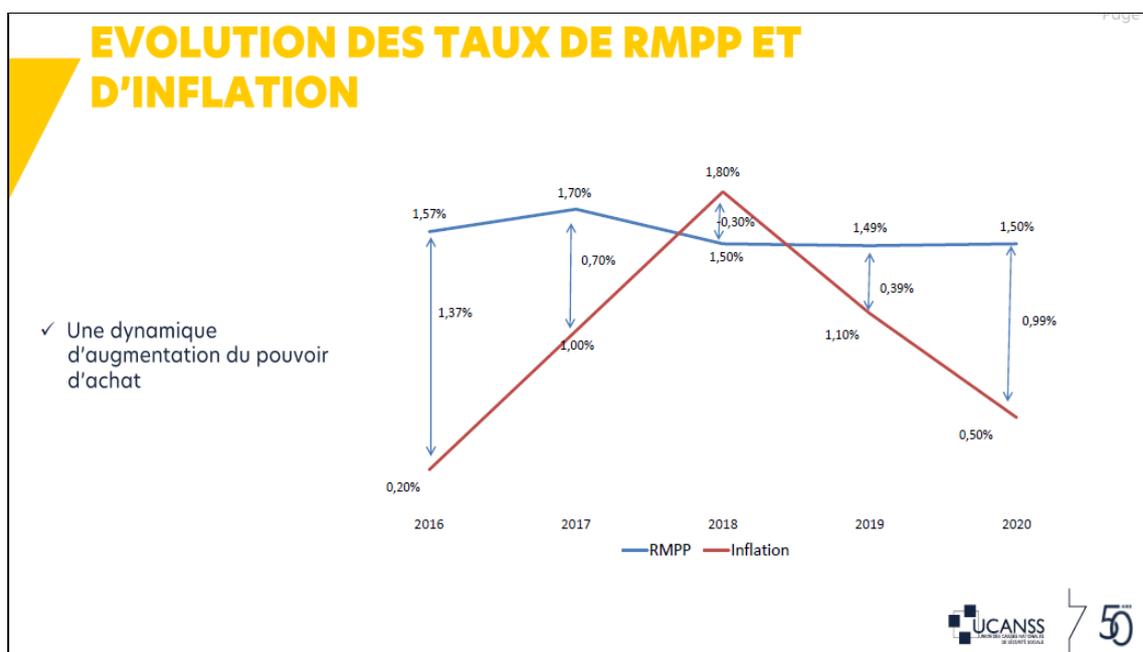
Le 16 février 2022 s'est tenue une INC UCANSS qui avait à son ordre du jour, le Bilan de la politique salariale en 2020, la restitution du Bilan social institutionnel 2021 et le Livre Blanc « *Penser l'évolution des environnements de travail à la Sécurité Sociale* ».

En début de réunion, toutes les Fédérations ont abordé les sujets liés à la négociation sur les salaires (1^{er} point de l'ordre du jour) d'autant plus que le lendemain se tenait une RPN salaires (voir JEC N°3 du 18 février 2022).

C'est dans ce contexte que Monsieur LE MAY, Directeur de l'UCANSS a défendu à nouveau son projet de classification retoqué et est revenu encore et toujours sur le droit d'opposition qui, manifestement, n'est toujours pas passé.

1° Présentation du bilan de la politique salariale et de l'intéressement en 2020.

Ci-dessous un graphique fourni par l'UCANSS lors de la réunion :



Sommaire

Pages 1 à 3 : Compte rendu de l'INC UCANSS du 16 février 2022,

Page 4 : Compte rendu de la RPN Télétravail du 22 février 2022

Pages 5 et 6 : Déclaration du représentant du personnel FO au Conseil de la CNAM

Pages 7 et 8 : Tract Service social des CARSAT et CRAMIF

Selon Monsieur LE MAY, tout va bien puisque 70 % des salariés bénéficient de points d'expérience et 30 % de points de compétences tous les ans précisant que la très grande majorité des salariés bénéficient a minima de 15 points (8 d'ancienneté et 7 de compétence) sur 4 ans, soit une moyenne de 3,75 points par an pendant 25 ans.

Comme la masse salariale augmente, pour lui c'est la preuve, graphique à l'appui, qu'il y a bien augmentation des salaires.

Comme nous l'avons déjà expliqué, FO considère qu'il n'est pas juste de faire figurer sur un même graphique la variation du taux de RMPP et l'évolution de l'inflation car cela ne reflète pas la réalité.

La RMPP est une moyenne calculée sur l'ensemble des salaires de tous les salariés de la Sécu, sauf que son augmentation ne concerne pas tous les agents, tous les ans car tous les agents n'ont pas des points d'expérience et de compétences chaque année.

Or, l'inflation, elle, concerne chaque agent tous les ans. La situation n'est pas la même au regard de celle-ci entre l'agent qui a eu de l'avancement et celui qui n'en a pas eu. **C'est pour cette raison que la seule mesure qui impacterait le pouvoir d'achat de tous serait l'augmentation de la valeur du point.**

Pour écrire "*une dynamique d'augmentation du pouvoir d'achat*", l'UCANSS s'est-elle réellement attardée sur une étude des caddies de chaque agent et de leurs fins de mois ?

L'UCANSS explique que le nombre de bénéficiaires de points de compétences est 10 % supérieur au seuil conventionnel avec une tendance à la hausse globale du nombre de bénéficiaires (un peu plus de 30 % en moyenne).

Certes, mais FO remarque que cela se fait au détriment du nombre de promotions qui est de plus en plus faible. Par ailleurs, nombre de directeurs, pour palier au niveau de salaire très bas recrutent, notamment des cadres en externe, avec un nombre conséquent de points de compétences dès l'embauche.

D'ailleurs, certains cadres tout juste recrutés se retrouvent avec le même nombre de points de compétences que des cadres expérimentés ayant fait toute leur carrière à la Sécurité sociale.

Cet élément relativise donc la réalité du taux de 30 % de bénéficiaires.

Monsieur LE MAY a confirmé que c'est la stratégie de certaines Caisses, reconnaissant qu'il y a un décalage des salaires à l'embauche par rapport au marché, il considère que c'est normal de donner des points de compétences à l'embauche précisant que ces points supplémentaires n'entrent pas dans le calcul de la RMPP !

FO considère que cette situation n'est pas normale et résulte du blocage des salaires depuis plus de 10 ans. La seule solution pour y remédier passe nécessairement par l'augmentation de la valeur du point et la revalorisation de tous les coefficients.

Par ailleurs, l'UCANSS recense plus de 3 % de salariés sans aucune mesure pendant 5 ans. Où est la « dynamique augmentation du pouvoir d'achat pour ces agents » ? Qu'est-il mis en œuvre concrètement pour ces agents et pour éviter cette situation ?

Suite à l'interpellation de FO, le Directeur de l'UCANSS reconnaît ne pas avoir fait une étude attentive, mais il pense que cela concerne des salariés absents ou désengagés professionnellement. Pour lui, ce n'est pas inquiétant, il assume le choix fait de ne pas donner à certains.

Il ajoute que la seule chose possible à faire est de « les remettre au boulot ». En tout cas il n'enverra pas de message aux employeurs leur demandant de rattraper ces situations.

Les résultats du Baromètre Social institutionnel national 2021 étaient présentés lors de cette réunion, FO s'abstiendra de tout commentaire sur ce questionnaire dont il n'est pas à l'origine et où moins de la moitié des agents a répondu.

Toutefois, quelques chiffres donnent à réfléchir. Ainsi, selon le BSI 73 % des agents sont satisfaits de leur travail actuel et 67 % considèrent que leur direction est attentive aux conditions de travail mais 33 % sont plutôt pessimistes et 9 % très pessimistes soit 42 % sur leur avenir professionnel au sein de la Sécurité sociale ! **FO pose la question : Quelle fiabilité peut-on accorder au BSI ?**

2° Livre blanc : « Penser l'évolution des environnements de travail à la Sécurité Sociale »

L'UCANSS a présenté une réflexion autour des enjeux immobiliers et a remis aux Organisations syndicales un livre blanc conçu avec les référents des Caisses Nationales du Régime Général et de la CCMSA (Caisse Centrale de la MSA).

L'UCANSS annonce les enjeux :

- **« S'adapter aux évolutions des métiers de la Sécurité Sociale.**
- *Proposer des espaces de travail conçus pour répondre aux **nouvelles organisations.***
- *Répondre aux **enjeux économiques** et de développement durable.*
- *Etre un outil d'attractivité pour les Ressources Humaines.*
- *Définir des bâtiments hybrides pour lesquels la répartition des surfaces est repensée pour l'adapter aux usages d'aujourd'hui et demain.*
- *Constituer un parc modulable, capable de répondre aux aspirations des collaborateurs et des usagers ».*

L'UCANSS précise que la transformation est accélérée par la crise sanitaire. En effet, avant la crise, la mobilité des personnes au sein du bâtiment et à l'extérieur entraînait un taux d'occupation moyen des postes compris entre 50 % et 70 %. Après la crise sanitaire, elle constate l'augmentation constante de la mobilité des salariés, la nécessité de flexibilité et d'adaptation rapide, le développement massif du télétravail, la généralisation de l'hybridation des modes de travail entre le bureau et le télétravail.

L'UCANSS fournit donc un « livre blanc » aux organismes contenant un recueil de bonnes pratiques et un guide méthodologique sur les évolutions des espaces de travail.

Aux questions soulevées lors de la réunion concernant le lien avec les futures COG, avec l'évolution des ETP des différentes branches, ou avec la mode actuelle du télétravail, l'UCANSS se veut rassurante en indiquant qu'il n'y a aucune relation !

Elle précise qu'il s'agit de trouver un équilibre entre les nouvelles organisations de travail et les différentes variétés d'espace. Ce document est destiné à venir en soutien aux responsables mobiliers et managers des organismes.

M. LE MAY précise qu'il s'agit aussi de se poser les bonnes questions concernant la location ou le chauffage de locaux à moitié inoccupés.

Force Ouvrière reconnaît que l'UCANSS fournit là une présentation très soignée et documentée, mais déplore qu'aucun budget se soit mis en face surtout dans le contexte de réduction des dépenses.

FO ajoute que tout cela apparaît encore totalement déconnecté de la réalité du terrain. Par exemple, FO signale que cela conduit parfois à des absurdités comme commander un mobilier national pour l'accueil non adapté à la taille des agents et dont il a fallu scier les pieds dans un organisme, des caissons dans lesquels un classeur ne tient pas debout... FO conclut que la réalité de la production est différente de la perception que l'UCANSS semble en avoir.

FO demande le respect des CSE/SSCT pour lesquels l'aménagement des postes de travail est une prérogative, l'UCANSS ne peut pas décider de tous les aménagements sans prendre en considération leurs avis. Dans ce cadre et par exemple, FO demande que les espaces SUN pour chaque salarié ne soient pas diminués comme cela semble être prévu dans le document.

COMPTE RENDU DE LA RPN TELETRAVAIL DU 22 FEVRIER 2022

Le 22 février 2022 s'est tenue la première RPN relative à la renégociation du protocole national du « travail à distance » qui arrive à échéance à la fin de l'année.

Tout d'abord Monsieur LE MAY a annoncé aux Fédérations qu'il avait été nommé Directeur général de la CPAM de Paris et qu'il prendra ses fonctions au mois de juillet 2022.

Puis il a informé de l'augmentation de l'indemnité « télétravail » qui passe à 2.70 € à compter du 1^{er} janvier 2022 soit :

- 10.78 € pour une journée de télétravail hebdomadaire,
- 21.57 € pour deux journées,
- 32.34 € pour trois journées.

FO a demandé si le Ministère avait communiqué des informations à l'UCANSS suite aux annonces du 18 février 2022 du Premier Ministre concernant la Conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social et leurs déclinaisons dans la Sécurité sociale.

Monsieur LE MAY a répondu qu'à ce stade il n'avait aucune information même si le Groupe UGECAM avait participé à la conférence.

Concernant la négociation du protocole « télétravail » FO a demandé à quoi cela pouvait bien servir de négocier un protocole national compte tenu que 85 % des Organismes avaient déjà des accords locaux.

Alors que toutes les Fédérations avaient demandé depuis l'année dernière que la négociation s'ouvre avant les négociations locales, l'UCANSS a décidé de faire trainer les choses pour permettre la mise en place d'accords locaux en dehors du cadre d'un protocole national. Le seul cadre national étant celui imposé par la doctrine du COMEX/UCANSS.

En agissant de la sorte, le COMEX/UCANSS démontre ainsi sa volonté d'appliquer avec zèle les ordonnances MACRON d'inversion de la hiérarchie des normes.

Néanmoins, FO a demandé à ce que l'UCANSS communique les différents points « retoqués » par le COMEX dans les accords locaux.

Monsieur LE MAY a refusé. Cette réponse illustre là encore la conception de la négociation du COMEX.

L'UCANSS a présenté ensuite un document portant sur le bilan du télétravail avec de nombreux chiffres qui ont peu d'intérêt.

La prochaine RPN se tiendra le 8 mars 2022 sur la base du protocole de 2017 et non pas sur celle d'un nouveau protocole comme le souhaitait l'UCANSS.

En effet, FO a indiqué que la base de la négociation devait être le protocole existant afin de pouvoir l'améliorer ou le corriger. Nous avons, pour une fois, été entendu sur ce sujet mais cela ne présage pas de la suite....

DECLARATION DU REPRESENTANT DU PERSONNEL FO A L'OCCASION DE LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU CONSEIL DE LA CNAM

Le nouveau Conseil de la CNAM s'est mis en place le 17 février 2022. Cela a été l'occasion pour le représentant du personnel FO, réélu lors des élections du 4 février, de faire une déclaration qui en fait concerne l'ensemble du personnel de l'Assurance maladie.

C'est pour cette raison que nous la portons à la connaissance de tous. Elle a d'autant plus de portée que FO a confirmé sa première place à la CNAM, avec 28,49 %, organisme le plus important de la Sécurité sociale avec ses 10 175 salariés.

De plus, les listes FO enregistrent une progression de 2,16 % dans le collège employés et de 1,43 % dans le collège cadres par rapport aux élections de 2018 et de 5,12 % dans le collège employés et de 3,98 % dans le collège cadres par rapport aux élections au CCSE de 2020.

Ce résultat est d'autant plus important que FO a été la seule organisation syndicale à combattre résolument la décision du Directeur général, Nicolas FATOME, qui a imposé le pass-vaccinal au personnel de la DRSM et a décidé de laisser des agents sans salaire alors que la loi ne l'y obligeait pas.

DECLARATION DU REPRESENTANT DU PERSONNEL FO

« Mesdames et messieurs les conseillers,

Pour celles et ceux qui ne me connaissent pas encore, je suis l'un des 4 représentants du personnel. Je viens d'être réélu par le personnel des 17 établissements qui composent l'organisme CNAM, ainsi que mon collègue Yvan MARTIGNY. Et sont nouvellement élues, Maria Dolores SUAREZ et Nadège BROUILLET dont c'est leur première séance aujourd'hui.

Le personnel des 17 établissements de la CNAM nous ont confié le mandat de représenter dans cette instance, au regard des sujets abordés et des prérogatives du conseil, l'ensemble du personnel de l'assurance maladie, ce que nous ferons pour les 4 années à venir.

*Je voudrais de nouveau remercier les conseillers ainsi que monsieur Franck VON LENNEP pour leur reconnaissance de la forte implication du personnel de l'assurance maladie, pas seulement dans la période récente, mais depuis l'origine. **Toutefois, le personnel espère que cette reconnaissance ne se traduise pas seulement en parole.***

C'est pourquoi, nous alerterons toujours le conseil sur le fait que rien ou quasiment rien, des sujets qui sont abordés dans cette instance, ne peuvent se faire sans le personnel de l'assurance maladie.

Aussi, le personnel pour pouvoir continuer d'être un maillon essentiel de la chaîne, au service des assurés sociaux, doit pouvoir disposer de garanties. Parmi celles-ci :

- *Celle du maintien de tous les accueils actuels du réseau, basés sur le « faire » et non aller vers des accueils mutualisés du style Maison France Service qui sont eux basés sur le « faire faire ». Je vous explique la différence : Un accueil assurance maladie basé sur le faire est un accueil où l'assuré social peut se rendre quand il en a besoin, dans un centre de sécurité sociale, où il est reçu par un technicien sécurité sociale qui le renseigne sur son dossier, traite sa demande, voire gère en direct son dossier.*

Un accueil mutualisé basé sur le faire faire, est un accueil où l'assuré n'est pas obligatoirement reçu par un technicien de la sécurité sociale, mais par une personne chargée de former l'assuré social à se débrouiller seul, voire traiter lui-même sa demande.

- *Celle du maintien de leur affectation géographique. Nous pouvons craindre que la prochaine COG développe le Flex Office en raison de l'expansion du télétravail, permettant*

au réseau d'en faire une politique immobilière où le personnel risque de ne plus avoir une affectation géographique unique et pérenne.

- ***Celle d'une rémunération basée sur une augmentation régulière et collective de la valeur du point salaire. Mesdames et messieurs les conseillers, cela fait maintenant 12 ans que la valeur du point salaire n'a pas évolué. Cela suffit !***

Enfin, pour commencer cette mandature, je voudrais vous alerter sur un sujet abordé lors d'une séance de la précédente mandature. Il s'agit de la gestion, en cette période, de la prestation IJ, dont la charge est fortement impactée par l'explosion des arrêts de travail en raison du Covid.

La direction de la CNAM a décidé de confier ce surplus de charges à 8 CPAM pour une mission appelée Task Force. Ces CPAM vont ou ont recruté pour effectuer cette mission, des intérimaires qui ne bénéficieront que d'une formation de 2 jours. Or la gestion de cette prestation ne s'improvise pas et 2 jours de formation ne suffisent pas pour faire de ces intérimaires des techniciens qualifiés et expérimentés en la matière.

Pour effectuer cette mission sans risquer d'erreurs, la formation théorique et surtout pratique, des techniciens est de plusieurs mois.

Aussi, nous pouvons craindre que les assurés sociaux en question, risquent fort d'être privés de la totalité de leurs droits et il est plus que probable que les techniciens auront à charge ensuite de réparer les erreurs qui seront sans doute innombrables.

Cette situation démontre un fait. Celui que depuis de nombreuses COG, la trajectoire des effectifs a été et est à la forte baisse, au point de ne plus avoir suffisamment d'effectif pour faire face à ce genre de situation. Si nous devons en tirer un enseignement, alors la prochaine COG devra être celle de la fin des suppressions de postes.

Merci de m'avoir écouté. »



Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière

Section Organismes Sociaux

SERVICE SOCIAL DES CARSAT ET DE LA CRAMIF : FO S'ADRESSE A NICOLAS FATOME, DIRECTEUR GENERAL DE LA CNAM

FO porte à la connaissance du personnel du Service social des CARSAT et de la CRAMIF la lettre adressée au Directeur général de la CNAM le 18 février 2022.

Le Directeur général doit répondre aux revendications et arrêter d'ignorer la situation du personnel du Service Social.

Monsieur le Directeur Général,

Depuis de nombreux mois, la Fédération FO vous alerte au sujet de la situation des Services Sociaux des CARSAT et de la CRAMIF et de l'inquiétude de son personnel.

Pour rappel, nos alertes ont notamment été exprimées :

- *Lors de l'INC Maladie du 17 juin 2021 avec une question écrite relative à la situation du Service social à laquelle vous n'avez pas répondu.*
- *Au travers d'un mouvement de grève engagé par le Service Social de la CRAMIF, en date du 28 juin 2021 et dans d'autres organismes comme le 22 novembre 2021 et le 1^{er} février 2022 à la CARSAT LR.*
- *Lors de l'entrevue du 28 juin 2021 avec les syndicats FO et CGT de la CRAMIF.*
- *Lors de l'INC Maladie du 26 novembre 2021, où contrairement à l'engagement pris aucun point relatif au Service social n'était inscrit par la CNAM à l'ordre du jour.*

Toutefois et malgré nos différentes interventions, force est de constater que la situation du Service Social continue de se détériorer, ce pourquoi nous vous interpellons à nouveau.

Monsieur le Directeur Général, c'est de façon quasi quotidienne que nous sommes désormais sollicités par les agents du Service Social !

C'est de façon tout aussi fréquente que les agents du Service Social nous exposent les conséquences désastreuses qu'emportent vos décisions sur eux-mêmes mais aussi sur les assurés que nos collègues tentent de continuer à accompagner, en dépit de tout ce que vous mettez en œuvre pour les en empêcher !

Parmi les constats dressés par nos collègues du Service Social et les conséquences qui en découlent, les agents du Service Social mettent en exergue :

- ✓ *La fermeture de certains sites, qui conduit à laisser les assurés les plus démunis « sur le bord de la route ».*
- ✓ *Une importante diminution des effectifs et globalement, des moyens alloués au Service Social.*
- ✓ *Une perte de complémentarité entre les Secrétaires du Service Social (désormais appelées « CSAM » dans le but de les rendre, vraisemblablement, plus facilement interchangeables avec les secrétaires présentes dans d'autres services de l'Assurance Maladie) et les Assistantes Sociales.*
- ✓ *Un glissement de tâches administratives qui étaient jusqu'à présent effectuées par les CSAM et doivent dorénavant être prises en charge par les Assistantes Sociales.*
- ✓ *Une perte de sens dans les missions confiées aux agents du Service Social.*
- ✓ *Une disparition de l'identité du « Service Social CARSAT ou CRAMIF ». En effet, les agents du Service Social sont salariés CARSAT ou CRAMIF mais hébergés dans les CPAM, doivent être contactés via le 36 46 et ODIGO ou en passant par le pré-accueil des CPAM, etc.*
- ✓ *Une suppression pure et simple de certaines missions qui ne sont plus effectuées par le Service Social et que des services administratifs ne peuvent pas exercer. Les Assistantes Sociales disposent en effet de compétences et de connaissances spécifiques justifiant le niveau 6 et qui ne peuvent pas être transférées à des services administratifs.*
- ✓ *Une mise sous pression des agents, qui doivent répondre à des objectifs quantitatifs, qui ne tiennent pas compte des besoins et des attentes des assurés ni même du contexte de crise sanitaire que nous avons connu et que nous connaissons encore, à cet instant.*

Monsieur le Directeur Général, ces différents éléments induisent une grande inquiétude et un mal être de plus en plus prégnant chez nos collègues du Service Social, qu'il est urgent que vous preniez en considération.

C'est pourquoi, nous sollicitons une entrevue avec vous ainsi qu'une inscription à l'ordre du jour de l'INC du 29 mars 2022 afin de développer ces constats et de vous faire part des revendications que nous portons au nom de l'ensemble des agents du Service Social.

Il est urgent d'apporter des garanties au personnel quant au maintien du Service Social avec toutes ses missions et de lui donner tous les moyens pour les assurer au mieux des intérêts des assurés sociaux.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.

Laurent WEBER
Secrétaire Général