



LA LETTRE DE LA MICHODIERE

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS – Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Alain POULET, Directeur Gérant

15^e année N°734 Hebdomadaire Le 27 novembre 2009 N° 04509

DE LA CPAM DE LENS

Chez nous, dans le Nord Pas-de-Calais, la fusion des CPAM s'organise, les syndicats s'interrogent : que vont devenir les Cadres en doublon ?

La Direction répond qu'il y aura du travail pour tout le monde !

Certains cadres « approchés » sont sollicités pour gérer les équipes de même activité sur les deux sites, en transversal. Boulot supplémentaire, charge en plus, adaptation aux nouveaux collègues attachés à l'histoire de leur organisme, à une culture différente, et puis déplacements réguliers ... C'est payé comment ?

La Direction n'a rien à proposer en termes de rémunération pour l'instant !

Au collègue cadre : « Alors, que vas-tu faire dans la nouvelle structure ?
Je vais gérer deux équipes, sur deux sites différents.
Mais ce n'est pas prévu ça, dans le protocole de garanties, l'accroissement de la charge ! Comment vas-tu faire? Quelles sont les propositions de rémunération pour ce travail supplémentaire ?
J'ai demandé l'attribution de deux pas de compétences, mais les montants des enveloppes supplémentaires au budget sont soumis à la performance du directeur négociateur !!! pour l'instant aucune visibilité sur le budget spécifique fusion ! »

Les mutualisations d'activités se décuplent au-delà des frontières des nouvelles entités créées. On apprend qu'en dehors des réorganisations d'activités entre les caisses « en fusion », la Cnamts a d'autres projets :

- Mise en place d'une plateforme « courriers et courriels » pour la région Nord – Pas-de-Calais – **Picardie**, implantation prévue pour ce service « externalisée » : **Amiens, dans la Somme !!!** Voilà donc que la région a distendue ses frontières territoriales.
- Externalisation dans le privé de la scannérisation des feuilles de soins papiers !
- Régionalisation des plateformes téléphoniques départementales!!!
- Les COG rivalisent d'ambitieuses réductions d'effectifs, **on crée le manque et pour le combler on nous expliquera, tantôt, qu'il est nécessaire de faire entrer l'intervention du privé dans l'institution.** La fermeture progressive des centres de paiement, des agences, la création du guichet unique, vont produire d'importantes économies de coût de gestion ! Redistribuées aux personnels ?

Sommaire : [Pages 1,2,3](#) : Cnam Lens, Cadres – Elections Professionnelles CRAM Marseille 19.11.2009 – Décès Georges PAULIN, Snfocos Aveyron [Page 4](#) : Harcèlement et violence au travail [Page 5](#) : Communiqué : le Gouvernement veut faire des économies sur les maladies du cancer [Pages 6,7](#) : Circulaire Confédérale B. DEVY N° 205 : Complémentaire santé, sur site Snfocos.org – Déclaration de la Confédération FO à la Commission Nationale de la négociation collective le 6 novembre - Agenda

L'ombre du télétravail plane également. Dans cette perspective, l'employeur n'aura plus besoin d'accueillir son personnel et les cadres seront portion congrue ! Les personnels se gèreront seuls, à domicile, avec une visite hebdomadaire à la caisse pour faire le point. Modification du cadre d'activités, modification du contrat de travail, l'articulation vie professionnelle – vie privée : on y croit !

Pendant ce temps, ignorant le sort qui leur est fait, les cadres décuplent leurs énergies et savoir-faire : mise en place des nouvelles organisations, harmonisation des procédures, des courriers, réunions et concertations multiples et variées pour mise en place des projets de réorganisations, mise en œuvre de la théorie en pratico-pratique. **Aux manettes, les cadres** : plus de travail, plus de stress, plus de situations à gérer dans la diversité, plus d'optimisation des organisations pour davantage d'efficacité,

Les cadres sont fatigués et mal payés.

La Direction interrogée sur les cadres qui n'ont pas eu de points de compétence depuis plus de 3 ans rétorque : « c'est le décret de 60 ! On a fait une deuxième liste de points de compétences, mais pour les employés. » Et le représentant CFDT d'expliquer au représentant SNFOCOS que lorsque le cadre a obtenu un coefficient supérieur, la mesure des points de compétence dans les 3 ans ne s'applique pas : « c'est une faille du protocole, poursuit-il ! »

Le représentant SNFOCOS s'insurge :

« quand un syndicat signataire qualifie de failles les garanties apportés aux salariés, il confirme ce que les cadres craignent - **le protocole de 2004 n'a pas été fait pour garantir l'égalité de traitement et la progression salariale, mais pour faire baisser les budgets des Caisses** -

Ce n'est donc pas sur les résultats que sont attribuées les augmentations. Pire que la méritocratie introduite dans les textes, c'est la contrainte budgétaire qui définit la « compétence de chacun. »

Pourtant... les projets sont mis en œuvre **par les cadres** : organisations opérationnelles, gestion des équipes, productivité, efficacité, efficiente, certification, plans de maîtrise socle, gestion par processus, qualité, analyses des dysfonctionnements, suivi des règlementations, certification des comptes, motivation et re-motivation du personnel ; les changements ? Ce sont les cadres qui les concrétisent !

A mon collègue agent de maîtrise : » avec ton cursus professionnel et tes compétences, un niveau 5 s'impose ! «

Réponse : « pour 5 % ça m'intéresse à peine, plus d'ennuis au quotidien, plus de travail, plus de responsabilités, tu plaisantes ! J'ai 58 ans, j'attends le départ en retraite, dans tous ces chamboulements je ne reconnais plus l'institution. Tes 70 euros nets, ça ne vaut pas le coup ! Prends tes pilules pour le stress et la tension, moi je garde ma santé, j'ai envie de profiter de la retraite. »

Et toi collègue de la CRAM, tu es venu manifester à l'UCANSS le 27 octobre dernier : « je ne refuse pas de travailler dans l'ARS, mais je veux être libre de postuler. Je veux voir écrite la contrepartie de la « mutation », comme cela s'est toujours fait par le passé. Un cadre postulait parce qu'il allait gagner plus et qu'un déroulement de carrière était prévu. Je veux 40 points pérennes minimum, comme le SNFOCOS le revendique pour les cadres depuis plusieurs années. Ca devrait même être 60 maintenant ! Nous, les cadres des CRAM, nous ne voulons pas du plafond de verre, nous n'avons aucune perspective d'évolution salariale, on nous demande des efforts de mobilité, mais il n'y a rien sur la table »

Régionalisation des URSSAF, fusion des CPAM, transfert d'activités de l'assurance Maladie vers les ARS, mutualisation infra régionale, management par objectifs, culture du résultat, qualité du service, réduction des effectifs, **les cadres en première ligne** !

Alors le changement ne nous fait pas peur, mais notre rémunération n'est pas à la hauteur des efforts requis. Ce ne sont pas les directions locales qui paieront les cadres à leur juste valeur, certains HARPAGON cumulant la pratique de l'injustice sociale et le mépris de leur encadrement, arguant tous azimuts du Décret de 60, pour, in fine, remonter des excédents aux caisses nationales sur des budgets contraints, histoire de

Actuellement, l'UCANSS semble totalement paralysée sur la classification. Elle reconnaît le problème de l'encadrement comme la plupart des membres du COMEX et la quasi-totalité des Syndicats.

Alors ?

**DEVRONS-NOUS ALLER AU MINISTERE POUR OBTENIR NOS 40 POINTS PERENNES ?
FAIRE RESPECTER ET RECONNAITRE LA FONCTION D'ENCADREMENT ?**

**De la CPAM de LENS,
Patricia DELBECQ
Membre du Bureau National**

ELECTIONS PROFESSIONNELLES CRAM du SUD-EST - Marseille 19 novembre 2009

Le Snfocos gagne 2,5% depuis 2005 et sa représentativité
Tous les sièges, employés et cadres se partagent entre la CGT et FO.
Pour 1831 votants tous collègues confondus

Comité d'Entreprise :

Cadres

SNFOCOS 244 voix (+59) 36.8% - 1 siège – représentativité : 15.87%

CGT 322 voix (+78) 48.57% - 2 sièges

Employés :

FEC-FO: 370 voix - 31.04%, +4.07%

CGT : 736 voix 61.74%, -2.20%

Délégués du Personnel

Cadres

SNFOCOS:41.19% - 2 sièges (+2%)

CGT : 46.15%- 3 sièges

Employés:

FEC-FO: 31.84% 4 sièges

CGT: 59.31% 8 sièges

Les autres listes sont anecdotiques.

Georges PAULIN nous a quittés

Il avait 88 ans.

Il était resté adhérent de la Section du Snfocos de l'Aveyron jusqu'au milieu des années 1990, Il avait terminé sa carrière en qualité de directeur de l'Urssaf de l'Aveyron et avait passé plusieurs mandats en qualité de Secrétaire général de l'Union départementale Force Ouvrière de l'Aveyron.

Il était un militant convaincu doublé d'un résistant capable de rassembler autour de lui et de générer des « vocations ».

Je salue son départ et au nom de la Section du Snfocos. Je lui dis « Au revoir Georges ».

Louis MIQUEL

HARCELEMENT et VIOLENCE au TRAVAIL

Les partenaires sociaux ont entamé le 29 octobre dernier une négociation interprofessionnelle sur la déclinaison de l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail. La mise en œuvre de ce texte est prévue dans les trois ans suivant la date de sa signature et une évaluation interviendra cinq ans après cette même date.

L'accord-cadre européen énonce dans son introduction un principe fort :

«Le respect mutuel de la dignité à tous les niveaux sur le lieu de travail est une des caractéristiques essentielles des organisations performantes. C'est la raison pour laquelle le harcèlement et la violence sont inacceptables. »

Il définit ensuite « les différentes formes de harcèlement et de violence au travail qui peuvent revêtir des formes physiques, psychologiques et (ou) sexuelles ; survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers ; aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales... »

Par ailleurs, l'accord note que de telles pratiques « peuvent toucher n'importe quel lieu de travail et n'importe quel travailleur, indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la forme du contrat ou de la relation de travail.

L'accord précise que « le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail. On parle de violences lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail. Le harcèlement et la violence au travail peuvent être le fait d'un ou plusieurs cadres ou membres du personnel ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile. »

Pour prévenir le harcèlement et la violence au travail, l'accord-cadre insiste sur la nécessité d'une sensibilisation des cadres et des travailleurs. Il prévoit également la rédaction par les entreprises d'une déclaration bannissant le harcèlement et la violence au travail au sein de l'entreprise.

Ce texte doit prévoir les procédures à suivre en cas d'incidents et comporter notamment les éléments suivants :

- recours possible à une personne bénéficiant de la confiance de la hiérarchie et des travailleurs pour donner des conseils et offrir son assistance ;
- absence de délai injustifié pour traiter une plainte étayée ;
- entente des parties de manière impartiale et garantie du bénéfice d'un traitement équitable ;
- recours possible à une assistance externe ;
- mesures disciplinaires pour les auteurs de fausses déclarations.

Enfin, « si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs. Ces mesures peuvent aller des sanctions disciplinaires au licenciement. »

Point très important « les victimes doivent bénéficier d'un soutien et au besoin, être assistées dans leur réintégration. »

Jacques FORGET
Secrétaire National

LE GOUVERNEMENT VEUT FAIRE DES ÉCONOMIES SUR LES MALADES DU CANCER

Le projet de loi de financement de la Sécu prévoit que les patients «guéris» sortent du cadre de l'affection longue durée pour ne plus avoir à les rembourser à 100%. «Parler de guérison pour ce type de pathologie est grotesque», s'insurge FO.

«Qui peut accepter, en 2009, qu'on ait deux fois plus de chances de mourir d'un cancer (...) selon que l'on soit en haut de l'échelle sociale ou en bas?», demandait lundi Nicolas Sarkozy, avant de présenter son «Plan cancer II» destiné à mettre l'accent sur «la réduction des inégalités sociales». Reste qu'au lendemain de cette déclaration, le projet de loi de financement de la sécurité sociale adopté mardi par les députés de sa majorité va assurément dans le sens contraire des ambitions affichées par le président puisqu'il prévoit que les malades du cancer, «en rémission» au-delà de la durée initiale de cinq ans, sortent du cadre de l'affection longue durée (ALD). En clair, ils ne seraient plus remboursés à 100% des frais liés à leur pathologie.

Explications à l'Assemblée nationale de la ministre de la Santé, Roselyne Bachelot. «On guérit du cancer: 50% maintenant des cancers sont guéris et pourtant (...), bien qu'on soit guéri, on est toujours frappé de discrimination: discrimination à l'embauche, discrimination au logement, discrimination d'accès à l'assurance», a-t-elle affirmé, avant d'indiquer, que le gouvernement voulait, par cette mesure, «que les malades guéris puissent sortir de cette trappe à exclusion qu'est la classification» en ALD. Néanmoins, a assuré la ministre, «nous voulons aussi (leur) permettre de suivre toujours les dépistages», qui, eux, resteraient pris en charge à 100% afin de prévenir «une éventuelle rechute». Les conditions devant être fixées par décret.

«C'est une position surprenante de la part du gouvernement», réagit Hélène Azoury du syndicat national FO des cadres des organismes sociaux (SNFOCOS). «On ne voit pas bien en quoi la sortie de l'ALD va améliorer l'insertion professionnelle ou lutter contre les discriminations». De plus un patient peut toujours à son initiative sortir du système des ALD . Nul besoin d'un décret. En fait, sortir les patients atteints de tumeur après 5 ans de rémission du système des ALD permet surtout de maîtriser les dérives éventuelles (prescription au titre de l' ALD d'autres affections sans rapport avec celle-ci). Mais au risque de remettre en cause la prise en charge efficace de la maladie cancéreuse.

Et ce alors même, rappelle Hélène Azoury, que «le système actuel prévoit au bout de 5 ans d'adresser au médecin-conseil une demande de prolongation de l'ALD». En effet, ces médecins sont **avec les médecins traitants** les seuls à même de juger **médicalement** de la nécessité de renouveler ou non la qualification ALD, en fonction de la pathologie, des séquelles éventuelles, de la gravité initiale, de sa localisation (le pronostic à long terme n'est pas le même pour tel ou tel type de cancer)

«Vouloir substituer une décision médicale **par** une décision administrative est dangereux: c'est faire fi du plan cancer et porter atteinte gravement à la dignité et au respect du patient **qui doit être partie prenante de la décision** », met en garde Hélène Azoury. Car, un arrêt d'ALD décrété qui tomberait comme un couperet au bout de cinq ans ne pourra envisager tous les cas spécifiques. «Le cancer étant une maladie chronique, on ne parle jamais de guérison, mais de rémission (**disparition temporaire des symptômes**)», précise-t-elle encore. Et de pointer, «le risque grave pour la santé des patients les plus défavorisés, pour qui, cette suppression sera un frein à la consultation du médecin en cas d'apparition de signes peu évocateurs de prime abord de récurrence (fatigue accrue, douleurs...)»

FO SANTE

BREVE

Vous trouverez sur le site Snfocos.org, la circulaire N°205 en date du 20 novembre 2009 du secteur de Bernard Devy dont l'intitulé est "**Complémentaire santé**" ainsi qu'une annexe : **L'ACCES AUX DROITS ET AUX SOINS AUJOURD'HUI POUR LES PLUS DEMUNIS : MYTHE OU REALITE**

DECLARATION DE LA CONFEDERATION CGT – FORCE OUVRIERE COMMISSION NATIONALE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE 6 NOVEMBRE 2009

**Madame la ministre, Monsieur le ministre,
Mesdames et Messieurs,**

Monsieur le ministre, dresser un diagnostic sur la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale ainsi que communiquer aux interlocuteurs sociaux les principales options retenues par le Gouvernement en la matière, dans la perspective d'un projet de loi courant 2010. Que de bonnes intentions !

Vous comprendrez que nous ne pouvons pas répondre immédiatement à votre sollicitation, le document d'orientation étant remis en séance. Celui-ci indique un délai pour répondre et un délai pour la fin de la négociation. Or vous ne pouvez pas encadrer la négociation. On sait quand elle commence, on ne sait jamais quand elle finit.

Dans le contexte des discussions qui pourrait conduire à une négociation, Force Ouvrière n'envisage pas de la même manière la question de l'égalité salariale et celle de l'égalité professionnelle.

Sur l'égalité professionnelle, plusieurs lois sont déjà intervenues en 1972, en 1983, en 2001 et en 2006.

- S'agissant de l'égalité salariale

La loi du 23 mars 2006 a fixé une exigence de suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010. Cette suppression devait être recherchée par la voie de la négociation collective, au niveau de la branche et de l'entreprise.

En cette fin d'année 2009, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes se maintiennent dans des proportions inacceptables : 27% en moyenne. Savez-vous que cela représente une journée de travail par semaine gratuite, c'est-à-dire non payée ?

Pour Force Ouvrière, deux points :

- Il n'est pas de négociation salariale qui puisse se développer sans l'information pertinente. Or la majorité des entreprises ne remettant pas le rapport de situation comparée, l'information sur les salaires n'est plus au cœur de la problématique de l'égalité salariale.
- Il ne peut y avoir de négociation approfondie qui se développe sur l'égalité salariale sans volonté patronale d'aboutir. Il faudra donc en passer par la contrainte.

Des sanctions décidées et appliquées par l'Etat sont indispensables. Pour Force Ouvrière, une sanction financière devient la seule voie propre à rendre effective la législation. Faut-il encore que l'inspection du travail ait les moyens d'exercer les contrôles liés à ce sujet.

Il importe à cet égard de considérer que l'égalité salariale est un principe d'ordre public qui n'est pas négociable. C'est à l'Etat seul qu'il incombe de faire appliquer la loi, en particulier s'agissant de la suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Force Ouvrière n'est donc pas favorable à une négociation entre employeurs et syndicats sur les sanctions liées au non respect de cette exigence. Les organisations patronales seraient alors juge et parties.

On ne voudrait pas avoir la désagréable impression que le gouvernement se désengage en renvoyant aux partenaires sociaux la responsabilité. D'autant qu'à l'issue de la conférence tripartite de 2007, l'un de vos prédécesseurs avait annoncé une loi instaurant une nouvelle sanction de nature financière, applicable aux entreprises qui n'auraient entrepris aucune démarche significative au 31 décembre 2009. Depuis cette annonce, silence !

Nous rappelons que la loi exige la suppression et non la réduction des écarts salariaux. Les femmes subissent quotidiennement l'inégalité salariale. D'ailleurs la réforme des majorations de retraite liées aux enfants rend d'autant plus indispensable l'avancée sur ce sujet.

Dans ces conditions, le système de bonus malus nous interpelle. En tout état de cause, un tel système ne saurait éclipser la nécessaire sanction du non respect d'une exigence légale pour laquelle les entreprises ont disposé d'un délai de trois ans. Et donner un bonus équivaut à gratifier des entreprises qui ne feraient qu'appliquer la loi !

- S'agissant de l'égalité professionnelle

Dans les faits, une majorité de femmes subit les discriminations, les inégalités et les déclassements professionnels, en particulier dans le secteur privé, sans oublier le secteur public.

Pour Force Ouvrière, comparée à l'application de la suppression des écarts salariaux, la question de la représentation des femmes dans les organes décisionnels, pour être importante, n'est pas la priorité. Il s'agit là en effet de l'arbre qui cache la forêt.

En revanche, nous sommes depuis 2007 en attente de l'ouverture d'une négociation concernant le temps partiel et la conciliation vie personnelle et vie professionnelle.

La lutte contre le temps partiel contraint, terreau de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, est pour Force Ouvrière une priorité absolue. La crise met en exergue la précarité générée par le temps partiel, véritable sous emploi, dont les femmes sont les principales victimes.

Monsieur le Ministre, pour la Confédération FORCE OUVRIERE, il est bien entendu que l'égalité femme/homme est au cœur de notre action syndicale.

Aussi, nous vous ferons part prochainement de nos positions à l'égard des options que vous avez présentées.

Je tiens à rappeler que même si la négociation s'engage, elle ne saurait oublier les rôles importants dans ce domaine du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, de la Sous commission des salaires et du Comité de suivi de la négociation salariale.

Malheureusement, le constat que nous sommes obligés de faire est que le thème de l'égalité salariale et professionnelle est une rengaine qui sert à masquer l'inaction des pouvoirs publics.

Faudra-t-il un jour demander à retirer le mot égalité de la devise républicaine : « Liberté, Egalité, Fraternité » ?

Paris, le 6 novembre 2009

AGENDA

 Réunion Paritaire Salaires	15 décembre
 Instance nationale de concertation AT/MP	22 décembre