



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

16^e année

N°738

Hebdomadaire

Le 8 janvier 2010

N° 001-2010

*Le Bureau National du Snfocos
Son Secrétaire Général
Son Trésorier
Ainsi que les équipes de Paris et Saint-Etienne
Vous adressent, à tous, leurs vœux de bonne et heureuse année*

2010

L'année 2009 est close et nous ne manquerons pas de tourner la page, histoire de nous enlever toute nostalgie sur l'année qui s'achève.

L'employeur nous a annoncé son intention d'augmenter les salaires de 0,5 % au 1^{er} juillet2010.

Parlons-en de 2010. Nul ne doit ignorer que nous ne ferons pas l'économie d'un rapport de force musclé avec l'employeur dans toutes ses composantes (Comex – Gouvernement).

Si nous voulons que la situation professionnelle qui est la nôtre trouve des solutions acceptables, qu'il s'agisse de la rémunération, qu'il s'agisse des effectifs et des moyens, qu'il s'agisse de l'ensemble des conditions de travail qui sont les nôtres et des garanties conventionnelles qui doivent les accompagner, l'employeur joue « petits bras » dans tous les cas de figure.

Aux enchères du Gouvernement qui vise à limiter au maximum les dépenses de gestion administrative de l'Institution, le Comex surajoute ses propres restrictions dans un mécanisme où les quatre directions de Caisses nationales sont dans l'incapacité de s'entendre sur les conditions de gestion des 169 000 agents de la Sécurité Sociale.

Nous ne porterons pas de jugement sur le fait qu'il puisse s'agir d'incompétence ou de mauvaise volonté, les résultats sont là : le personnel de l'Institution –cadre ou non cadre- est maltraité et cela ne peut plus durer.

2010 est pour nous le pied du mur : où nous enfoncerons ce mur pour débloquent la situation conventionnelle, où nous restons au pied du mur et 2010 aura le même goût amer que 2009. Je n'ose pas imaginer que cela puisse être ce scénario qui se réalise.

Bonne année et surtout courage et force à tous.

Alain POULET
Secrétaire Général

Sommaire : Page 1 : Vœux Snfocos – Pages 2 à 4 : Ucanss : Programme 2010/2011 Pages 5,6 : INC AT/MP 22.12.2009 Pages 7,8 : URSSAF Nice

Programme de négociation 2010

Courrier du Secrétaire Général du Snfocos au directeur de l'Ucanss

Monsieur Le Directeur,

Le SNFOCOS a pris acte du programme de négociation arrêté par l'employeur au titre de 2010. Il constate avec amertume le report d'un an du dossier DEPENDANCE et considère qu'une telle attitude exclut du bénéfice de cette prestation les "partants" 2010.

Il ne peut que constater que ce programme s'inscrit dans un schéma qui au delà de cet aspect particulier, ne répond pas aux attentes de l'encadrement, essentiellement en termes de rémunération, de reconnaissance professionnelle et de déroulement de carrière.

Un tel programme apparaît indigne d'une gestion responsable des 160000 agents de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, il n'est que le reflet frileux des préoccupations de dirigeants éloignés des préoccupations des personnels qu'ils emploient.

Je reste à votre disposition pour aborder dans un entretien les vrais problèmes en question.

A. POULET
Secrétaire Général

Ucanss

Actualisation du programme de négociations

Le programme de négociations 2008-2010 a fait l'objet d'une actualisation arrêtée par le Conseil d'orientation dans sa séance du 26 mars 2009, afin de tenir compte de l'état d'avancement des dossiers et des sujets émergents.

Au bout des deux premières années, un constat s'impose : le programme défini à l'origine sur trois ans nécessite, pour sa réalisation et malgré un rythme très soutenu de réunions paritaires, davantage de temps.

En cette fin d'année, et au regard du programme triennal initial, il est proposé d'ajuster de nouveau le calendrier et les thèmes de négociations en opérant un glissement de l'agenda prévisionnel afin d'y inclure l'année 2011.

Conformément à la volonté du législateur, le programme, et donc son actualisation, sont arrêtés par le Conseil d'orientation, sur proposition du Comité exécutif, après concertation avec les organisations syndicales nationales.

Lors de sa séance du 9 décembre 2009, le Comité exécutif a défini les propositions à soumettre aux partenaires sociaux pour 2010 et 2011.

1) Les propositions pour 2010

L'année 2010 devrait tout d'abord permettre de finaliser les négociations en cours actuellement, notamment celle sur l'accompagnement des personnels concernés par la création des agences régionales de santé, ainsi que celle sur le dialogue social avec d'une part, le renouvellement de l'accord sur l'instance nationale de concertation et d'autre part, l'élargissement du champ des observatoires régionaux.

Pour permettre la prise en compte des dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, la négociation sur le sujet, prévue en 2009, a été repoussée au premier semestre 2010.

Dans le domaine de la santé et sécurité au travail, les pouvoirs publics ont annoncé une obligation de négocier sur les risques psychosociaux pour toute entreprise de plus de 1000 salariés dans des délais très courts ; dans l'institution, si 33 organismes sont concernés par cette mesure, il paraît opportun d'ouvrir une négociation au plan national pour l'ensemble des personnels sur le sujet au premier semestre 2010.

S'agissant de la responsabilité sociale de l'entreprise, si l'emploi des seniors a été traité, les autres sujets prévus initialement pourraient être négociés au premier semestre 2010 ; au regard de la volonté affichée du gouvernement de légiférer sur le sujet de l'égalité hommes/femmes, ce thème pourrait être abordé en priorité.

Il sera également proposé aux partenaires sociaux de nouvelles annexes techniques de l'accord d'intéressement, eu égard notamment au renouvellement des COG pour deux branches.

S'agissant du dossier de la politique de rémunération et des classifications, il est prévisible que les négociations s'étalent sur plusieurs mois et que les modalités de mise en œuvre d'un nouvel accord exigent un travail important de préparation ; dans ce cadre, il est proposé de commencer les négociations au second semestre 2010.

Par ailleurs, il est proposé d'inclure, dans le programme, une négociation relative aux personnels des établissements : révision du Protocole d'accord du 11 juin 1982 sur les conditions de travail et suites données à l'accord du 7 mars 2008 sur les gardes et astreintes des médecins-salariés des Ugecam, qui vient à échéance le 31 décembre 2010.

Enfin, le dossier de la mise à disposition des personnels des organismes de Sécurité sociale auprès d'autres structures, qui n'a pu être traité comme prévu en 2009, fera l'objet d'une négociation au cours de l'année 2010.

3) Les propositions pour 2011

La négociation sur la politique de rémunération et la classification, commencée en 2010, devrait se poursuivre en 2011.

Sur la dépendance, une loi devant intervenir courant 2010 pour créer un cinquième risque, le sujet pourrait faire l'objet d'une négociation après l'adoption du texte législatif, soit en 2011.

Enfin, il est proposé d'inscrire au second semestre 2011 la négociation sur la compatibilité vie professionnelle/vie personnelle, ainsi que celle relative au PERCO ou au régime de retraite supplémentaire.

* *
*

Le tableau ci-après permet de visualiser les propositions pour 2010 et 2011.

PROGRAMME DE NEGOCIATIONS 2010-2011

	2010	2011
Premier semestre	<ul style="list-style-type: none"> • Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle • Santé et sécurité au travail : les risques psychosociaux • La responsabilité sociale de l'entreprise : l'égalité Hommes/Femmes, le handicap, l'insertion professionnelle, les minorités sociales • L'intéressement 	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de la négociation sur la politique de rémunération et les classifications • La dépendance
Second semestre	<ul style="list-style-type: none"> • La politique de rémunération et les classifications • Conditions d'activité dans les établissements • Conditions de mise à disposition des personnels • Négociations salariales 	<ul style="list-style-type: none"> • La compatibilité vie professionnelle/vie personnelle • Le PERCO ou régime de retraite supplémentaire • Négociations salariales

Instance Nationale de Concertation à l'UCANSS le 22.12.2009

Après l'intervention de plusieurs syndicats qui d'une part ont fait remarquer que cette instance aurait dû se tenir avant la signature de la COG, et d'autre part ont demandé la tenue d'une INC ARS, Philippe Georges a regretté que cette INC n'ait lieu qu'aujourd'hui et a précisé que pour l'instant aucune date n'a été retenue pour une INC ARS. Le 14 janvier 2010 aura lieu une INC maladie où il ne sera pas du tout question des ARS.

Stéphane SEILLER, directeur des risques professionnels à la CNAMTS, a ensuite pris la parole. Il a pris acte au nom de la CNAMTS qu'il fallait dorénavant qu'une INC AT/MP ait lieu comme pour les autres branches de l'institution.

Une commission paritaire composée de membres de 5 organisations syndicales de salariés et 2 organisations syndicales d'employeurs ont élaboré le processus de cette COG au cours du 1^{er} semestre 2008 au cours de 5 à 6 séances avec des responsables de la branche AT/MP de la CNAMTS. Le 10 juillet 2008, le texte a été voté à l'unanimité par les 7 organisations syndicales et transmis aussitôt aux CRAM et aux services de l'Etat. La signature définitive entre les services de la CNAM et les ministres a eu lieu le 29 décembre 2008.

La COG se décline en 3 domaines d'action : la prévention auprès des entreprises, la tarification du risque et la réparation aux victimes avec comme but principal : les réinsérer dans le monde du travail.
Les chiffres : pour 2 millions d'entreprise et 18 millions de salariés, seulement 1000 préventionnistes d'où la nécessité de développer le partenariat avec les services de santé au travail.

Stéphane SEILLER a obtenu 14 postes supplémentaires pour la prévention. Avec un taux de remplacement de 1 pour 1, qui a perdu 14 salariés ?

Stéphane SEILLER s'est félicité d'avoir signé cette COG fin 2008, avant l'élaboration de la loi HPST, car de ce fait, la branche AT/MP est reconnue pour participer activement à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Sans la signature de cette COG, selon Mr SEILLER, l'avenir de cette branche aurait été compromis par la dite loi.

Stéphane SEILLER a fait un tour de France pour présenter cette COG aux CRAM afin de susciter l'adhésion de tous et présenter les indicateurs et objectifs.

Stéphane SEILLER est donc très satisfait de la signature de cette COG qui selon lui permet la reconnaissance de la branche AT/MP au sein de la CNAM et il met tout en œuvre pour intéresser les directeurs de CRAM et de la CNAM à cette branche.

Après les interventions des différents syndicats, il a répondu que les objectifs ont été fixés pour « avoir des billes » afin de discuter des budgets et les indicateurs sont importants pour cibler les entreprises, mais pour lui, il est bien entendu que tous les objectifs ne doivent pas absolument être atteints. En ce qui concerne la MME (maîtrise médicalisée en entreprise) et en particulier, quand un représentant de CPAM va, accompagné d'un préventeur dans une entreprise, qui a un nombre important de salariés en arrêt de travail pour maladie, c'est une action de prévention car les nombreux arrêts pour maladie peuvent être une alerte à un risque de troubles psycho sociaux dans cette entreprise. Stéphane SEILLER a précisé qu'en ce qui concerne le domaine de la formation des préventeurs, il étudierait la possibilité de proposer des formations de management

Le Snfocos lui a demandé d'intervenir auprès des directions de CRAM pour préciser que tous les objectifs ne doivent pas être absolument atteints car il semblerait que certaines directions aient voulu mettre en œuvre et surtout exigé de leurs salariés l'atteinte de ces objectifs.

Marie-Paule DEVULDER,
Secrétaire Nationale

P.S. : Vous trouverez ci-après, la déclaration faite au nom du Snfocos, par Serge COUBES.

Présentation de la Convention d'Objectifs et de Gestion pour la branche AT/MP 2009 - 2012
Intervention de Serge COUBES,
Secrétaire de la Section professionnelle des Ingénieurs conseil au SNFOCOS

Monsieur SEILLER, vous venez de nous faire une présentation de la COG 2009/2012 pour la branche AT/MP qui est très idéaliste et je voudrais profiter de cet instant pour vous redire ce que vous avez déjà probablement entendu.

En effet, il y a dans la réalité quotidienne du travail sur le terrain une grande partie du personnel administratif, technique et d'encadrement qui souffre. Vous devez être à l'écoute de ce malaise grandissant.

Depuis ces 3 dernières années, nos métiers ont changé. Beaucoup de directives qui arrivent de la CNAMTS (COG, CPG, PNAC, plans coordonnés de prévention, lettres réseaux, COPIL, CODIR, PAR.....) désorientent et déstabilisent les préventeurs que nous sommes, car il y en a beaucoup trop !!

Aujourd'hui, personne ne peut savoir s'il fait correctement son travail car à tout instant, nous pouvons être pris en défaut de ne pas avoir fait au mieux ce que nous croyons être « bon » pour la prévention.

Par le passé, notre travail était basé sur la confiance, alors qu'aujourd'hui, avec tous les indicateurs en « vogue », tout est prétexte à contrôle. Les gens sont méfiants !

Ce pilotage très centralisé, sans concertation préalable, nous donne l'impression d'être réalisé par des dirigeants qui méconnaissent notre travail réel de préventeur dans les entreprises.

Ces nouvelles missions qui arrivent telle la MME (Maîtrise Médicalisée en Entreprise) qui d'ailleurs ne figure pas dans la COG, et la PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) sont limitées par rapport à notre métier. Elles doivent être effectuées en plus de nos missions habituelles, à moyen constant, et parfois au détriment de démarches plus innovantes pour la prévention.

Le fait de connaître des entreprises avec beaucoup d'indemnités journalières (IJ) par exemple, devrait être un bon indicateur pour des actions de fonds en prévention.

Généralement les entreprises sélectionnées dans le cadre de la MME où les IJ AT/MP mais aussi maladie sont importantes, ont aussi beaucoup de salariés qui souffrent de TMS (Troubles Musculo- Squelettiques) et souvent des personnels déclarés inaptes au poste de travail ou en souffrance psychologique et donc près de la désinsertion professionnelle.

Plutôt que d'aller contrôler les salariés de ces entreprises, il est plus bénéfique, et c'est bien là notre mission, de convaincre et de tout mettre en œuvre pour que l'entreprise adapte les postes de travail pour ses salariés et non l'inverse : avoir des salariés aptes au postes de travail.

Ces visites d'entreprises en commun avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie sont vécues par les préventeurs plutôt comme des actions répressives envers les salariés, sans réel bénéfice pour la prévention.

Il serait beaucoup plus profitable de développer la formation des chefs d'entreprise et des futurs cadres dirigeants vers des méthodes de prévention.

Très souvent, nos interlocuteurs, en particulier dans les PME/TPE, découvrent la prévention à notre contact. Malheureusement au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ils n'en ont jamais entendu parler ou si peu !

En fait, nous leur demandons de « l'inventer » et c'est bien là tout le problème.

Il faudrait aussi beaucoup plus orienter la prévention dans la conception des lieux et des situations de travail le plus en amont possible. Toutes les expériences le démontrent, c'est le meilleur moyen pour faire changer les comportements dans les entreprises afin de les rendre autonomes et assurer la pérennité des actions de prévention plutôt que de réduire nos actions à renseigner des fiches compliquées au demeurant (CMR, intérim, etc...) et des indicateurs difficilement exploitables et peu innovants en matière de prévention. Ce ne sont pas les indicateurs qui rendront les entreprises autonomes.

Lorsque nous mettons les faibles moyens de l'institution prévention (1000 agents) en face du nombre d'entreprises en France (2 millions pour 18 millions de salariés au Régime Général), nous constatons que c'est vers la prise en charge de la prévention par les entreprises qu'il faut tendre si nous souhaitons faire diminuer les AT/MP et rendre les préventeurs plus sereins dans leur métier.

AVANT TOUT.....
NOUS VOUS SOUHAITONS UNE TRES BONNE ANNEE 2010 !!

2010 : L'ANNEE DE TOUS LES DANGERS POUR L'URSSAF DE NICE ?

Nos syndicats souhaitent informer et sensibiliser l'ensemble du personnel de l'Urssaf de Nice, sur les orientations de la COG 2010/2013 pour la branche RECOUVREMENT, telles que prévues par l'Acoss, et lui présenter nos actions menées à ce jour tenter de conserver une Urssaf pour la Côte d'Azur à NICE et TOULON.

REGION

IL Y AURA UNE SEULE URSSAF PAR REGION

SES MOYENS

- **le Conseil d'Administration**, qui disparaît au niveau local
- **un Directeur de plein exercice**, assurant le rôle d'employeur unique des personnels répartis sur les différents sites départementaux (on ne dit plus Urssaf...)
- **un Agent Comptable de plein exercice**, assurant le rôle de comptable unique pour tous les sites départementaux
- **un Comité Central d'Entreprise** avec des comités d'établissement dans les sites départementaux ;
mais avec quelles prérogatives pour ces derniers : budgets votés et appliqués par l'UR régionale, ressources humaines et relations avec les partenaires sociaux appliquées à partir de l'UR régionale, gestion des moyens par l'URSSAF régionale, etc...

SES PREROGATIVES

- **définition de la stratégie de l'organisme**, négociation du contrat pluriannuel de gestion
- **gestion des ressources humaines** et des relations sociales
- **gestion des moyens** (budget, achat, patrimoine)
- **gestion de la trésorerie**
- **gestion des partenariats régionaux** et notamment relation régionale avec le RSI et pôle emploi/unedic
- **gestion de la communication**
- **pilotage de la performance** : statistiques régionales, contrôle de gestion, contrôle interne
- **direction du contrôle et de la LCTI**
- **assistance juridique aux départements** dans le cadre d'un développement de l'offre juridique aux cotisants

DEPARTEMENT

IL RESTERA, AU MIEUX SELON LES DEPARTEMENTSUN SITE

UN SITE = UNE AGENCE LOCALE DE L'URSSAF DE REGION !!!

POUR LE COMPTE DE L'URSSAF REGIONALE, LE SITE POURRA CONSERVER LES MISSIONS SUIVANTES :

- **l'accueil du public** du département
- **les relations avec les partenaires du département**
- **la gestion des comptes** mais chaque site serait spécialisé
- **la prévention des difficultés des entreprises**
- **la vérification comptable** qui pourra être mutualisée
- **une équipe en charge du contrôle et de la lutte contre la fraude**
- **une direction départementale** intégrée au fonctionnement de l'équipe de direction régionale.



SYNDICATS DE L'URSSAF DE NICE

Même si les licenciements pour « refus de mobilité géographique » ne devraient pas être autorisés pendant la COG 2010-2013, nul ne peut présager de ce qu'il adviendra de ceux d'entre-nous qui verront « leur service » partir ailleurs, ou à qui il sera proposé « d'aller exercer son métier » sur un autre site ou dans l'URSSAF régionale, voir dans une autre région !!!!

Le 10 février 2010, le Conseil d'Administration de l'Acoss doit se prononcer sur la COG 2010-2013.

S'il n'est matériellement pas possible de nous opposer au processus de régionalisation du réseau du recouvrement, en région PACA, celle-ci doit être réalisée sans oublier qu'il s'agit de la seule région où figurent 2 des 8 futures métropoles régionales !!

LES SYNDICATS FO ET SNFOCUS DE L'URSSAF DE NICE SONT OPPOSES

A LA FUSION DE NOTRE ORGANISME AU PROFIT DE L'URSSAF DE MARSEILLE !

NOUS NOUS REFUSONS A NE DEVENIR QU'UN SIMPLE SITE DEPARTEMENTAL

Il y a de la place pour une Urssaf Côte d'Azur associant NICE et TOULON, les exemples du RSI Côte d'Azur ou de l'Inspection Académique 06/83 en sont les preuves.

Nous l'avons fait savoir au plus haut magistrat de la ville, Mr ESTROSI, ainsi qu'à Mr CIOTTI, député et Président du Conseil Général, par l'intermédiaire de notre Union Syndicale Départementale (copie courrier ci-joint).

Notre courrier a aussi été distribué par l'Administrateur FO à tous les Administrateurs présents lors du CA de l'Urssaf de Nice le 22 décembre dernier.

Ils ont félicité notre représentant pour l'action entreprise et par l'intermédiaire de leur Président, ont assuré avoir, eux aussi, entrepris des actions en ce sens.

Une seule Urssaf en PACA, cela engendrerait à court et moyen terme, une redistribution des activités entre les SITES de la région, orchestrée par l'Urssaf de Marseille.

Cette RESTRUCTURATION des réseaux serait immanquablement génératrice de frustrations, de stress, de mal être au travail pour le personnel, comme cela s'est déjà produit pour les fusions départementales.

**FORCE OUVRIERE ET LE SNFOCUS (AGENTS ET CADRES)
DEFENDRONS JUSQU'AU BOUT
NOTRE OUTIL DE TRAVAIL !!**

EXIGEONS UNE URSSAF COTE D'AZUR!!

Nous vous tiendrons informés de la suite donnée à notre demande et ne manquerons pas de solliciter l'ensemble de nos collègues si une action collective s'avérait nécessaire (grève, pétition).