

Union fédérale SUD Protection sociale

6^{ème} congrès à Besançon

30 & 31 Mai 2018

5

Résolution d'action revendicative

10

Introduction

15 Ces trois dernières années ont été marquées par la continuité des crises qui traversent de nombreux pays notamment européens, avec en France une crise politique, économique, sociale qui perdure, une crise des institutions avec une mise en lumière, lors des élections présidentielles de 2017, d'une élite politique confinant à la mafia.

20 Hollande tellement impopulaire, n'a pas osé risquer la sanction du suffrage universel. Le discrédit puis la dislocation d'une grande partie de la classe politique pendant la campagne présidentielle a propulsé Macron, VRP du patronat s'affichant « ni de droite ni de gauche », à la tête du pays, aidé dans son ascension par les médias sous contrôle des puissances d'argent.

25 Depuis, les masques sont tombés. Le parti En Marche qui croit être « La France » alors qu'en réalité 10% de l'électorat a adhéré à son projet, a entrepris de réformer le pays au pas de charge.

30 A notre époque où le terrorisme aidant, la demande de loi régissant toute chose sociétale n'a jamais été aussi forte, seul le salarié dans son champ professionnel doit pour le salut de la France être, lui, livré à la liberté totale de la négociation dans l'entreprise, la protection de la loi par le code du travail étant ici cause de catastrophe absolue quand elle est partout ailleurs considérée comme toujours insuffisante !

35 A peine un an après son arrivée au pouvoir, Macron réussit à ce que toutes les conditions d'un débordement social soient réunies. Sa ligne est claire : attaquer le plus vite possible et multiplier les fronts.

40 Il s'agit de rompre avec l'héritage des Trente Glorieuses de transformer en profondeur la société, l'organisation du travail, les services publics, et les rapports avec les organisations syndicales, cadres de négociation et paritarisme.

Personne ne va être épargné, alors que le gouvernement vient d'annoncer la réforme du ferroviaire et annonce déjà sa réforme des retraites pour début 2019.

45 Rarement un si grand nombre de secteurs de la société sont arrivés ensemble à un tel point d'épuisement, d'exaspération même, ni n'ont été maltraités avec une telle brutalité par un gouvernement qui, en effet, a décrété l'« offensive générale ».

50 Cela craque d'absolument partout. Ehpad, hôpitaux, postiers, inspecteurs du travail, retraités, paysans, profs, étudiants, fonctionnaires, et surtout l'immense foule des salariés brutalisés du privé.

Près de 9 millions de personnes vivent toujours sous le seuil de pauvreté dont 20 % des enfants.

55 La politique migratoire a pris une direction plus dure que jamais avec l'augmentation des expulsions, le contrôle dans les centres d'hébergement...
En juillet, Macron affirmait déjà la vocation des migrants économiques à être « éloignés », et celle des réfugiés à être protégés, grâce à la mise en place d'*"une vraie politique de reconduction à la frontière"*.

60 Dans ce contexte favorable à l'éclosion d'une grève générale, force est de constater l'absence sidérante, désespérante, de volonté des Centrales syndicales d'unifier les luttes.

65 Macron le sait qui utilise habilement la faiblesse et la division du mouvement social en général et du mouvement syndical en particulier pour accélérer la mise en application au pas de charge, à coup de 49.3, de l'ensemble des projets libéraux développés ces dernières décennies.

70 Au plan international, une idée force, « le retour de croissance plus forte » mais partout l'augmentation des écarts entre les plus pauvres, plus nombreux, et les plus riches (milliardaires aussi plus nombreux).

75 Nos professions nous placent au cœur de la problématique de défense des services publics et la défense d'une protection sociale solidaire de haut niveau. Nous devons exercer une action syndicale qui combine en interne la défense des salariés tout en défendant nos services publics.

80 Chaque année, à l'automne, le Parlement discute et vote le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS). Les mesures contenues dans le PLFSS concernent à la fois les assurés sociaux, les personnels des organismes de Sécurité Sociale et les personnels soignants. Elles mettent en cause notre Sécurité Sociale toute branche confondue.

85 Cette discussion au Parlement est une occasion d'expliquer et de mobiliser sur les questions de santé et de protection sociale. Nos métiers nous placent au cœur de cette problématique.

90 Le congrès décide que l'union fédérale fera du PLFSS un enjeu revendicatif et développera une campagne d'explication et d'information (avec tracts, communiqués...) sur les méfaits des PLFSS. SUD Santé Sociaux travaillant aussi sur cette thématique, notre fédération recherchera un travail commun avec celle-ci.

95

La branche famille

100

La branche famille a pour mission d'aider les familles dans leur vie quotidienne à travers le versement des prestations familiales légales et sa politique d'action sociale.

105

Pourtant de plus en plus, les caisses d'allocations familiales (CAF) se tournent vers d'autres missions et ce, à la demande de l'Etat :

- la prime d'activité (PPA) qui a remplacé le 1/01/2016 le RSA activité et la prime pour l'emploi,
 - le RSA, revenu de solidarité active
 - les aides au logement (l'aide personnalisée au logement, aide au logement sociale et familiale, l'accession à la propriété), soit 18,1 milliard d'€.
- L'Etat prévoit une économie de 1,5 milliard d'€ sur le budget logement soit 8% du budget actuel qui redescendrait à 16,5 milliards d'€.
- l'AAH (allocation aux adultes handicapés).

110

115

La branche famille regroupe la CNAF (Caisse Nationale d'Allocations Familiales), 100 CAF et 2 caisses communes de Sécurité Sociale.

Dans son ensemble, elle déclare employer 32695 salariés en CDI (*)

Quelques éléments chiffrés (*) :

120

- Nombre d'allocataires d'au moins une prestation : 12,5 millions
- Nombre de personnes couvertes : 32 millions
- Total des prestations versées par les Caf : 89 milliards d'euros, dont dépenses du Fonds national d'action sociale : 5,4 milliards d'euros
- Nombre d'appels téléphoniques traités par les agents : 22,2 millions
- Nombre de courriers arrivés : 110,2 millions
- Nombre de pièces arrivées : 176,3 millions
- Nombre de personnes reçues à l'accueil : 12,1 millions
- Nombre de visites sur le site caf.fr : 385 millions

125

(*) source rapport activité 2016 de la CNAF

130

Le financement

Le Fonds National d'Action Sociale (FNAS), s'il augmente chaque année, il reste bien en dessous des besoins.

135

Le Financement National de la Gestion Administrative (FNGA) est dédié au personnel, au fonctionnement et aux investissements.

140

Sous couvert d'austérité, les budgets concernés intègrent des réfections rebaptisées "contraintes budgétaires" qui pèsent lourdement sur l'activité globale des CAF. L'ensemble de ces "contraintes budgétaires" impacte notamment la masse salariale des caisses.

145

Pour couronner le tout, après le crédit d'impôt accordé aux entreprises pour la compétitivité et l'emploi, le pacte de responsabilité dont la montée en charge était étalée entre 2015 et 2017 est venu consacrer un cadeau supplémentaire aux patrons.

Au total, ce sont 32 milliards d'euros par an d'économie qui sont réalisés sous forme notamment d'une baisse des cotisations familiales.

150

Les politiques

L'action sociale et familiale est décentralisée mais très encadrée. Ses priorités sont déclinées, au niveau local, dans un schéma directeur qui n'est qu'une transposition des conventions d'objectifs et de gestion (COG) signées entre l'état et la CNAF qui fixent les grandes orientations sur le plan national.

155

COG 2018-2022

La nouvelle COG annoncée pour 2017 a été reportée à 2018 pour 5 ans soit 2018-2022. Cette nouvelle COG sera conclue entre l'Etat et la CNAF afin de poser le cadre dans lequel les missions des CAF vont s'exercer pour 2018-2022.

160

Les orientations seront définies par la nouvelle majorité présidentielle du régime Macron.

165

En fin de COG 2013-2017 la Branche Famille devait rendre 1714 postes dont 350 CDD et 500 emplois d'avenir. Ces derniers postes avaient été créés pour combler les surplus d'activité liés aux nouvelles prestations mais sans s'attacher à l'organisation du travail ni au service rendu aux allocataires.

170

5268 départs à la retraite sont prévus d'ici 5 ans soit 16% des effectifs. Il se profile la restitution d'un poste sur 5.

175

La Branche Famille va s'employer à la poursuite des mesures d'économie drastiques dont la simplification des demandes et surtout à la dématérialisation...

Attention : restent bien réels le problème de l'engorgement du téléphone et les accueils surchargés.

180

Points de cette nouvelle COG

- Porter « une attention particulière » à la situation des enfants pauvres, les plus fragiles.
- Recentrage social et territorial (avec un développement des services aux familles en particulier pour l'accueil des jeunes enfants et l'accompagnement des parents.
- Nouveau pallier dans l'accès aux droits à travers la simplification des démarches grâce au numérique et « l'accompagnement personnalisé des publics notamment ceux en situation difficile », avec le déploiement des Maisons de services aux publics.

185

190

Cette nouvelle COG ne peut que nous interroger sur l'adéquation entre les moyens accordés aux CAF et les missions qui leur sont confiées.

195

La réalité – Les conséquences

Pour cela, nous rappellerons déjà le contexte avant cette COG.

200

Les CAF sont au bord de l'implosion, à cela plusieurs raisons :

- Des retards structurels persistants dans la gestion des dossiers générant un recours massif et récurrent aux heures supplémentaires, au regard desquelles la règle du volontariat des agents laisse de plus en plus place à l'obligation,
- Des stocks de pièces en retard au niveau de la numérisation comme jamais,
- Des délais d'attente aux accueils des différents organismes,
- Des périodes ou des jours de fermetures d'accueils aux allocataires décidées dans certaines CAF pour tenter de combler le retard dans la gestion des dossiers.

210

A cela, une raison essentielle, le manque de personnel pour faire face à une surcharge et un accroissement d'activité lié, notamment à la mise en place de la PPA dans un contexte économique et social où la pauvreté ne fait qu'augmenter.

La charge de travail s'est accrue.

215

Dans le même temps, les gains de productivité énoncés dans la précédente COG n'ont bien sûr pas été réalisés en corrélation avec les diminutions d'emplois.

220

Pas étonnant dans ces conditions que la dégradation des services rendus aux allocataires soit toujours d'actualité dans les CAF : à se demander si l'objectif caché de la CNAF n'est pas finalement d'inciter certains allocataires à renoncer à leurs droits.

Les Mutualisations

225

La COG 2013/2017 a développé au maximum les mutualisations avec une dimension qui dépasse largement le cadre des départementalisations :

- Les services nationaux à adhésion obligatoire pour l'ensemble des CAF (achats nationaux, gestion des travailleurs migrants, opérations de masse pour la lecture automatique des données – numérisation - l'éditique, atelier régulation des charges de production, accueil téléphonique, gestion de la paie).
- Les mutualisations régionales, dont certaines ont un caractère obligatoire et qui ont vocation à s'inscrire dans le cadre de schémas directeurs régionaux de mutualisation (allocation de soutien familial et recouvrement, allocation vieillesse des parents au foyer, numérisation des documents, organisation des formations, documentation, télé- recouvrement, pilotage du contrôle).
- Les expertises exercées dans le cadre des centres de ressources et des CERTI (Centre régionaux de traitement informatique) sur lesquelles nous ne reviendrons pas ici.

240

Le choc de simplification

Il se décline par :

245

- l'augmentation des démarches en ligne 100 % dématérialisée, télé-procédure pour le RSA, la PPA, les aides au logement, les DT trimestrielles...

- la réduction des pièces justificatives en développant les relations avec les partenaires (bailleurs, Direction des Finances Publiques, Pôle emploi),
- la simplification « apparente » de certaines prestations.

250

En fait, sous des aspects apparents de simplifications de procédures se cache une volonté : réaliser de nouveaux gains de productivité.

255

Cela induit une complexification accrue dans les démarches pour les allocataires et dans la gestion des dossiers pour les salariés (morcellement dans le traitement des demandes, augmentation dans le nombre de visites à l'accueil, risque accru d'indus, etc.). La complexité des législations et les logiciels « obsolètes » renforcent cette problématique.

Le contexte social

260

Les conditions de travail continuent à se dégrader dans presque toutes les CAF.

Cette politique d'austérité impose toujours plus d'économies et se traduit par toujours plus de suppressions de postes, plus de mutualisations, plus d'externalisation.

265

Cela entraîne :

- des conditions de travail déplorables,
- des pressions sur les salariés pour atteindre les objectifs, pouvant aller jusqu'au harcèlement,
- un développement des contrôles (très souvent infantilisants), de la hiérarchie sur le travail des agents,
- des doutes et des incertitudes sur le devenir des agents dans des situations de perpétuelles évolutions (réorganisations des services, changement de métier dans le cadre des mutualisations, transferts d'entités). Tout cela fragilise les salariés et des conséquences sur le travail de tous les jours se font ressentir,
- une compétitivité entre les salarié-e-s, culture de la performance et du « résultat oblige » !!!, développement de l'individualisme et perte de tout sens collectif...
- une augmentation des sanctions et des licenciements.

270

275

280

Les directions des CAF continuent à mettre en place les divers accords prévus par la loi ou à défaut les présentent en consultation aux Comités d'Entreprise sous forme de plans d'action. Tout est question d'apparence et peu importe ce qui se passe dans la réalité du travail au quotidien.

285

Toujours plus de langue de bois...

290

- les plans d'actions sur la santé, la sécurité, les conditions de travail, la promotion de la diversité et l'égalité des chances... ne résolvent en rien les causes de souffrance générées par l'organisation du travail et le sentiment pour le personnel de ne pas faire « du bon travail ».
- la mise en place de cellule psychologique pour les agents en difficulté – ou « Quand il s'agit de traiter les conséquences plutôt que de traiter les causes ».

Ce ne sont pas ces « mesurette » qui parfois accompagnent ces textes qui permettront de régler les problèmes de fond.

295

Lors de la lutte contre la loi travail les mouvements sociaux d'ampleur au sein des organismes de la branche famille n'ont pas été percutants : certaines CAF ont réussi à mobiliser par rapport à des revendications propres qui permettaient au personnel de s'inscrire dans cette lutte et mettre en avant l'accent sur les dysfonctionnements de l'organisation du travail et les conséquences pour les allocataires et les salariés.

Quelques journées d'action ont bien vu le jour dans divers endroits souvent pour dénoncer les conditions de travail mais celles-ci sont restées très localisées.

Lorsque l'on sait que les directions locales usent de la carte « tout cela se décide au plan national », on comprend pourquoi globalement les situations n'ont pas évolué.

La Cour des comptes écrit dans son rapport paru en septembre 2017 :

« En 2015, puis à nouveau en 2016, la part du financement des aides au logement versées par les CAF jusqu'à prise en charge par la branche famille (une quote part de l'aide personnalisée au logement et l'aide au logement familiale) a été transférée au budget de l'État. Depuis lors, la branche famille ne finance plus d'aides au logement ».

Et elle en déduit : « Ces évolutions affaiblissent la justification du rattachement des prestations familiales à la sécurité sociale ».

Il y a tout lieu alors de s'inquiéter du devenir de la branche Famille et même de son appartenance à la Sécurité sociale.

SUD Protection Sociale dénonce la perte massive d'emplois, tant en gestion administrative qu'en gestion sociale, qui ne permettra pas à la branche famille d'assurer au mieux les missions qui lui sont confiées.

SOYONS UTOPISTES REVENDIQUONS des créations d'emplois qui rétablissent le déséquilibre "charges de travail/ressources" qui perdure depuis plusieurs années, largement amplifié après la mise en place de la PPA dans un contexte social qui a vu cette « prestation » se développer.

Globalement, ces créations d'emplois permettront le retour d'un service public adapté à l'ensemble des allocataires.

La branche maladie

Depuis notre dernier congrès aucun changement de cap n'est intervenu en matière de gestion de l'assurance maladie quelle que soit la nature des gouvernements successifs. Ces derniers continuent allègrement de réduire les moyens des 101 CPAM (Caisses Primaires d'Assurance Maladie) par le biais des différentes COG (Conventions d'Objectifs et de Gestion) et CPG (Contrats Pluriannuels de Gestion).

La COG est signée entre l'Etat et la CNAMTS puis déclinée au plan local au sein de chaque organisme par le biais d'un CPG conclu entre la CNAMTS et la CPAM. La durée de la dernière COG (2014-2017) est arrivée à expiration et la nouvelle est donc actuellement en gestation. Toutefois, rien de bon à attendre pour les personnels si l'on en croit les premières déclarations de Nicolas REVEL directeur de la CNAMTS.

Ce dernier ne nous promet que du sang, de la sueur et des larmes, mais sans la victoire au bout !

350 Le congrès de la fédération est marqué par la mise en place des COG 2018/2022 dans les différentes branches de la Sécurité Sociale. Celles-ci sont marquées du sceau de l'austérité et de la baisse de moyens imposés par les Présidents de la République successifs et leurs gouvernements.

355 Cette COG, dont la lecture donne l'illusion qu'elle vise à améliorer le système de soins (ex : renforcer l'accès territorial et financier aux soins, contribuer à la transformation et l'efficacité du système de soins, rendre aux usagers un service maintenu à un haut niveau, accompagner l'innovation numérique en santé, réussir l'intégration d'autres régimes...) n'est en fait, qu'un contrat de forte réduction des moyens auxquels on ajuste les missions (les frais de gestion doivent être réduits de 3,5%).

360 Ces objectifs sont illusoire avec une COG qui prévoit la suppression de 3 600 postes nets sur 5 ans, c'est à dire passer de 64 806 à 61 200 ETP. Pour arriver à cet objectif, avec l'intégration de 4 450 emplois du RSI et des **régimes étudiants, cela veut dire qu'en réalité, c'est 7 550 postes qui vont disparaître en 5 ans soit 1 541 postes par an pour atteindre l'objectif net** (200 de plus que pendant la COG 2014-2017).

365 **SUD Protection Sociale dénonce cette politique et la signature de cette COG.**
Rappelons que les effectifs de l'Assurance Maladie sont passés de 103 400 en 2004 à 85 000 en 2017 soit une baisse de plus de 18 000 postes en 13 ans !!!

370 Alors que le budget de prévention, notamment sur le tabagisme, augmente de 45%, **paradoxalement le budget d'action sanitaire et sociale baissera de 20%. Encore une fois, ce sont les assurés en difficultés qui vont payer.**

375 **Alors que les caisses ont déjà de grandes difficultés pour fonctionner**, que les dossiers en attente s'accumulent, que les applications informatiques dysfonctionnent et/ou ne sont pas adaptées, que les conditions de travail sont de plus en plus difficiles avec de nombreux collègues en souffrance, **la nouvelle cure d'austérité va rendre encore plus dures les années à venir.**

380 Après des fusions de CPAM en 2010, des mutualisations TRAM (Travail en Réseau de l'Assurance Maladie) en 2016-2017, **la CNAM prévoit de nouvelles mutualisations et le développement à tout crin du numérique.**

385 En effet, les maîtres mots tout droit sortis des pires écoles de commerce sont désormais efficacité et performance et tout cela bien sûr au service du « client » qui a remplacé l'assuré social, vocable jugé sans doute comme ringard par nos chers technocrates.

390 Nous voilà bien loin des préceptes du CNR (Conseil National de la Résistance) sur la base desquels fut construite la sécurité sociale par le biais d'ordonnances en 1945. Inutile de dire que ces dernières n'avaient rien à voir avec celles de Juppé qui entérina encore plus en 1995 la mainmise de l'Etat sur la Sécu via le vote annuel au parlement de son budget, ni avec celles de Macron !

395 Non, la vocation première de la sécurité sociale n'est pas d'être « rentable » sinon nos aînés ne l'auraient jamais créée. C'est pourtant ce à quoi nous contraignent les COG et

CPG avec leurs cortèges d'objectifs de performance à réaliser qui nous permettront, si nous les atteignons, de toucher une mirifique prime d'intéressement soumise à l'impôt mais non à cotisations, la boucle est bouclée !

400 En clair, on nous demande de travailler à la suppression de nos postes devenus obsolètes puisque désormais les applications smartphone remplacent le contact physique avec les assurés sociaux. Nicolas Revel ne vient-il pas de nous annoncer fièrement à terme l'avènement de la carte vitale via smartphone, on croit rêver !

405 SUD PROTECTION SOCIALE n'est pas opposée au progrès technologique à condition qu'il contribue au progrès social et non au démantèlement des services publics.

En effet, cette course à l'échalote technologique ne sert qu'à réaliser des économies de coûts de gestion exigées par les COG et CPG. Plus on multiplie les logiciels, plus on supprime d'emplois, plus on déshumanise le travail, quant au service à l'assuré social n'en parlons pas, s'il n'a plus de centre d'assurance maladie proche de son domicile, il n'a qu'à s'acheter un smartphone !

415 En effet, les COG/CPG enjoignent aux organismes locaux de se départir de leur patrimoine immobilier ainsi que du personnel qui y exerçait ses missions par le biais de taux de remplacement de départ en retraite dérisoires !

420 Ainsi entre 2011 et 2016 la branche maladie a vu ses effectifs baisser de 7,1%. Exemple éclairant sur ces coupes sombres et ce que sont réellement ces COG/CPG, la CPAM de Paris a vu ses centres d'assurance maladie (désormais appelés agences) passer de 56 à 12, en vingt ans, les assurés sociaux parisiens n'ont pourtant pas disparu dans le même temps. De même ses effectifs, qui s'élevaient à plus de 6000 à sa création en 1982, sont désormais réduits à 2600 alors que le travail n'a pas non plus disparu. Voilà de beaux « gains de productivité » dont les agents n'ont jamais vu la couleur en retour.

425 Il faut désormais être polyvalents et quand on demande à récolter les fruits de cette polyvalence sous forme de promotion certains directeurs à hauts coefficients de rémunération n'hésitent pas à répondre que non, il n'y aura pas de réévaluation salariale des agents, ceux-ci devront se contenter de « l'ouverture d'esprit et du champ des possibles » que leur procurera cette polyvalence !

435 **SUD PROTECTION SOCIALE dénonce et combat cette politique qui consiste à brader le patrimoine immobilier des assurés sociaux ainsi que les suppressions massives de postes qui les accompagnent.**

440 Une productivité sans cesse démultipliée des agents est exigée pour obtenir « de bons indicateurs ». En clair, de moins en moins de salariés doivent effectuer de plus en plus de tâches ardues et complexes (nouveau législatives et réglementaires, changements de logiciels incessants etc.) en étant payés de moins en moins cher. Ne parlons même pas de la formation qui devrait accompagner les agents lors de ces changements, comme le reste elle part à vau l'eau...

Rappelons à ce titre qu'un concepteur/animateur de formation professionnelle doit être rémunéré sur la base du niveau 7 de la classification.

445 Or, bien souvent les Caisses n'hésitent pas à contourner cette obligation et à recourir à des agents rémunérés sur des bases nettement inférieures quand on ne supprime pas

purement et simplement les services de formation locaux par le jeu des non remplacements.

450 Malgré toutes ces coupes sombres, il faut bien continuer à assurer les tâches quotidiennes.

Alors la CNAMTS sort de son chapeau ses schémas nationaux et régionaux de mutualisation. « *La mutualisation est préférable à l'externalisation* » nous disent les différentes directions.

455 En gros, c'est moins grave que si c'était pire !

Voici donc TRAM (Travail en Réseau de l'Assurance Maladie) qui impose une mutualisation au niveau national de la gestion, notamment :

- 460
- De la paie
 - De l'AME (Aide Médicale Etat)
 - Des capitaux décès.

Ainsi la paye des salariés de l'assurance maladie est désormais prise en charge par 10 « centres nationaux paie » :

- 465
- Cnam du Bas-Rhin
 - Cnam de Bordeaux
 - Cnam de Créteil
 - Cnam d'Evreux
 - Cnam du Mans

470

 - Cnam de Marseille
 - Cnam du Rhône
 - Cnam de Rodez/Hérault
 - Cnam de Tours
 - Cnam de Versailles.

475 Voici la liste des caisses « prenantes », selon la terminologie CNAMTS, quant aux agents des caisses « cédantes » s'il veulent continuer à exercer leur activité d'agent de paye, ils doivent se faire connaître auprès des CPAM précitées ou bien changer d'activité s'ils n'ont aucune envie de « voyager ».

480 TRAM ou comment imposer à peu de frais une mobilité géographique et/ou fonctionnelle !

485 Même si « dans sa grande mansuétude » il est annoncé par la CNAMTS qu'il ne sera procédé à aucun licenciement dans ce cadre, ni à aucune mobilité géographique forcée, dans ce jeu de dupes de « prenants » et « cédants » il n'y aura que des perdants à brève échéance.

490 L'Assurance Maladie gère des établissements médicaux et médico-sociaux au sein des UGECAM. Ces établissements subissent de plein fouet les attaques et les restrictions budgétaires. Les établissements sont étranglés financièrement à la fois par la politique des COG et par les mesures de restriction contre les hôpitaux.

Ils subissent la pénurie d'effectifs avec les conséquences sur les conditions de travail des personnels et la santé au travail de ceux-ci.

495 Des menaces pèsent sur le maintien de ces établissements au sein du de l'Assurance Maladie. SUD Protection Sociale défend l'existence des établissements au sein de la Sécurité Sociale et refuse tout transfert de ceux-ci vers le "secteur privé non lucratif" ou pire leur vente au secteur privé.

500 **Les Directions régionales du Service médical (DRSM)**

Ces axes structurants toujours plus contraignants et dévastateurs de la COG Maladie impactent naturellement de façon toute aussi brutale et déstabilisante le Service Médical.

505 Celui-ci se trouve en outre confronté à une double peine organisationnelle :

- Réorganisation d'ampleur de sa structuration interne au niveau des Directions Régionales au travers du SMMOP (Service Médical Missions Organisations Performance). Les missions historiques du Service Médical sont affichées comme maintenues mais organisées en une multitude d'unités spécialisées
- 510 intégrant de fait les contraintes en termes d'insuffisance de praticiens conseils.

Le contexte de non remplacement d'effectifs décrédibilise totalement auprès du personnel les incontournables objectifs annoncés relatifs à l'amélioration du service rendu aux assurés.

515

La sauce « Performance » inévitablement imposée au programme, bien que totalement dérisoire, fait malgré tout craindre au personnel un supplément de pression en lien avec le déséquilibre croissant entre charges et moyens.

- 520 - Expérience de réorganisation territoriale : à l'instar d'autres organismes régionaux de la Sécurité Sociale, les DRSM fonctionnent toujours sur les périmètres régionaux antérieurs à la réforme du 1^{er} janvier 2016.

525 De façon on ne peut plus surprenante, la réorganisation territoriale initiée devant entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2020, n'est que partielle, ne concernant que 8 DRSM sur 20.

530 De plus, les 4 nouvelles régions regroupant ces 8 DRSM ne correspondent que pour deux d'entre elles aux régions issues de la loi du 1^{er} janvier 2016 (Occitanie, -MP+LR- et Auvergne Rhône Alpes ; ce n'est pas le cas pour Nouvelle Aquitaine et Grand Est).

Cette réorganisation qui se pare, entre autres, d'un renforcement de l'expertise médicale est annoncée sans mobilité géographique forcée, sans licenciements économiques et sans incidence sur les échelons locaux du Service Médical, à voir.

535 Par ailleurs ce « ni fait ni à faire » d'une telle réforme devrait réserver au personnel un futur proche bien chaotique lourd de conséquences.

540 **SUD PROTECTION SOCIALE s'oppose à tous les types de projets qui, à l'instar de TRAM, SMMOP, préfigurent un démantèlement organisé des organismes, de leurs prérogatives et de leurs missions..**

545 **SUD PROTECTION SOCIALE exige qu'il soit mis fin à « l'optimisation des ressources » et que l'on dote les organismes des moyens humains nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, notamment l'accueil des assurés sociaux.**

SUD PROTECTION SOCIALE exige que chaque poste laissé vacant soit remplacé.

La branche recouvrement

550 La dernière COG recouvrement a confirmé la volonté de l'ACOSS de réduire les coûts, principalement ceux liés à la gestion du personnel. Ainsi, la tutelle a pour unique axe stratégique la réduction des effectifs tout en affichant une qualité « relative » du recouvrement. L'aspect financier primant sur tout le reste, l'ACOSS, n'a cessé de faire
555 preuve d'ingéniosité pour tendre vers cet objectif.

•Un pilotage uniquement basé sur la performance et la productivité

560 On a pu constater le développement d'outils de pilotage tels que PANAM dont le véritable but est de gagner en productivité. Cette individualisation des résultats aura à terme pour conséquence la mise en concurrence des salariés et la dégradation de leurs conditions de travail tant d'un point de vue individuel que collectif. Les méthodes de management sont de plus en plus directives, certaines allant jusqu'au harcèlement ce qui plonge les salariés dans un climat de crainte.

565 Par ailleurs, le critère de productivité ayant pris le pas sur le reste, les salariés sont de plus en plus cantonnés au traitement de tâches répétitives peu épanouissantes intellectuellement ce qui engendre une démotivation générale et un mal-être de plus en plus fréquent.

•La centralisation de certaines activités au travers des mutualisations

570 Après les fusions départementales et régionales, (entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2014 les 88 URSSAF départementales s'étaient regroupées en 22 URSSAF régionales), la branche recouvrement a de nouveau mis en œuvre plusieurs projets de mutualisation inter-régionale, comme celui sur la gestion des appels téléphoniques entrants.
575

L'ACOSS tient donc un filon en matière d'économie d'échelle et entend bien l'appliquer dans le cadre de la future COG : après les mutualisations interrégionales, de services ou d'expertises (création de centres nationaux - CESU, PAJEMPLO I, Centre Firmes Etrangères -), mises en place par les précédentes COG, de nouvelles activités pourraient être « redistribuées » entre les URSSAF.
580

Trois domaines ont été retenus :

- La gestion des comptes PAM (Praticiens et auxiliaires médicaux)
- La gestion de la paie
- 585 - La téléphonie

D'autres activités font l'objet d'un examen approfondi, les flux entrants dématérialisés et la trésorerie. Les URSSAF seront appelées à « candidater ».

•La suppression des sites infra-départementaux

590 La régionalisation avait été présentée comme garante du maintien de l'activité sur les sites départementaux. Ainsi, le traitement des comptes du régime général et des travailleurs indépendants devaient être maintenus au niveau du département.

595 En réalité, dès 2014 la centralisation du traitement de certains comptes a été engagée, avec une spécialisation.

Ce mouvement ne fait que se renforcer avec le projet de suppression des sites infra-départementaux dans une logique de diminution des coûts. Les dirigeants du recouvrement évaluant désormais le coût des salariés au m², les sites peu « rentables » seront fermés. Certains sites ne traiteront plus les Travailleurs Non Salariés ni le Régime général pour se spécialiser sur le traitement des Auto-Entrepreneurs, les Professions libérales etc...

605 C'est ainsi que l'URSSAF Ile de France, par exemple, va voir disparaître en 2020 les sites du 92, du 94 et un site de Paris.

Si l'ACOSS avance comme objectif prioritaire de la prochaine COG la qualité des relations avec le cotisant, il semble que le principe de proximité que représentait ce type de sites ne rentre pas en ligne de compte...

610 •Le renforcement de la dématérialisation

Le renforcement de la dématérialisation au travers d'activités telles que la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou l'obligation pour les entreprises de dématérialiser leurs déclarations au dessus de seuils de chiffre d'affaire régulièrement diminués, n'a pour seul objectif que de compenser les pertes d'effectifs.

615 Il constitue un pas supplémentaire vers une industrialisation de plus en plus flagrante de l'activité recouvrement. En témoigne le traitement des listings d'intégration de déclarations qui prend une part de plus en plus importante.

•Un accroissement du recours à l'externalisation

620 Le recours à des prestataires extérieurs devient une constante dans nos organisations. Cette pratique qui jusque-là était « réservée » aux fonctions supports, tend à se développer désormais sur certaines activités telles que les relances téléphoniques des cotisants ou la représentation des URSSAF devant le tribunal de commerce par des avocats.

625 Cette pratique démontre le manque d'effectif désormais criant dans nos organismes puisque certaines tâches ne peuvent plus être réalisées.

Par ailleurs, elles ne constituent en rien une diminution des coûts dans la mesure où le recours aux prestataires extérieurs est souvent bien plus onéreux et moins efficace que l'emploi d'un CDI dans l'entreprise.

630

•Une précarisation de l'emploi

Le recrutement massif de CDD ou d'intérimaires autrefois légitimé par un surcroît d'activité est désormais une mesure pérenne qui démontre toutes les limites de la stratégie de l'employeur et le manque d'effectifs dans les URSSAF.

635

•**Une recrudescence des RPS (risques psycho-sociaux)**

Il est fait le constat d'un accroissement de RPS dans nos organismes imputables en grande partie à la surcharge de travail, au management déviant ainsi qu'aux organisations du travail défaillantes.

640 Les réorganisations s'enchaînent, le sens du travail se trouve fortement altéré avec des tâches devenues moins variées, et plus répétitives. Les conditions et le contenu du travail sont fortement impactés par l'avancée de la dématérialisation et de l'informatisation à outrance avec des systèmes informatiques vieillissants engendrant des problèmes informatiques non anticipés par les directions et des retards dans le traitement des instances.

Ces situations ne débouchent souvent sur aucune mesure concrète ce qui démontre le caractère artificiel de la démarche, si ce n'est le recours aux heures supplémentaires, exceptionnelles il y a quelques années, désormais planifiées et soumises aux séances plénières des Comité d'Entreprise en début d'année, avec un samedi travaillé par mois, voir deux par mois quand les stocks montent trop.

De plus, il est instauré des « journées d'action d'entraide » entre les différents sites.

655 •**L'absorption du RSI pose question**

La manière dont va être géré l'absorption du RSI supprimé depuis le 1^{er} janvier 2018 en tant que tel pose question notamment au regard des dysfonctionnements informatiques qu'il a pu engendrer depuis sa création.

660 Créé en 2006, ce régime a douze années d'existence et a deux ans pour intégrer les différentes branches de la sécurité sociale.

La problématique du transfert des effectifs du RSI aux URSSAF dans un contexte de suppression de postes lié à la prochaine COG se pose également.

665 •**Une augmentation du nombre de départs**

Autrefois exceptionnel, les licenciements sont de plus en plus nombreux au sein de cette branche et les motifs d'insuffisance professionnelle et d'inaptitude sont de plus en plus employés. Les ruptures conventionnelles constituent le plus souvent une solution amiable avant une procédure de licenciement où l'expression du ras-le-bol de certains salariés.

•**Travail à distance**

675 La mise en place du travail à distance, s'il a un intérêt pour les salariés, génère également un certain nombre de risques quant au droit à la déconnexion. Par ailleurs, il est également utilisé par certains managers comme un moyen de pression sur les salariés afin d'obtenir encore plus de productivité.

680 **SUD PROTECTION SOCIALE, dénonce ces réorganisations à marche forcée. Cela engendre du stress pour les salariés, les obligent à changer de site en rallongeant leur temps de transport, ou pour ceux qui restent sur leur site d'origine de faire des formations à la va vite « en cascade », faites par les collègues et non par des formateurs professionnels.**

685 **SUD PROTECTION SOCIALE dénonce l'impact des redistributions d'activités sur l'équilibre charges/ressources qui sera intégré dans les contrats pluriannuels de**

gestions de chaque organisme.

SUD PROTECTION SOCIALE dénonce les pratiques qui sont instaurées par nos Directions

690 **Pour faire encore plus d'économie, combien d'heures travaillées et qui n'ont pas été payées par nos employeurs, ces milliers d'heures dites « écrêtées ».**

SUD PROTECTION SOCIALE dénonce toutes ces pratiques, qui engendrent de plus en plus de stress au travail, de « burn-out », de pressions sur les collègues, de tension avec les employeurs.

695

La branche retraite

700 L'état des lieux dans la branche retraite retracé lors du congrès de 2015 était, comme celui de 2012, fortement impacté par la précédente COG.

Les réductions des effectifs sans prendre en compte les projections de départ à la retraite ont donné lieu à des coupes sans ajustement possible. Cette obligation de «rendre des postes» coûte que coûte a durablement désorganisé les CARSAT. Plusieurs d'entre elles sont en grande difficulté dans le traitement des dossiers retraite et cela de manière durable.

705

La prochaine COG suivra ce même chemin, ce qui à terme devrait conduire les CARSAT à ne rendre qu'un service de piètre qualité aux assurés dans un contexte où les assureurs privés tentent de la concurrencer.

710

Alors même que les coûts de gestion des organismes de Sécurité Sociale sont incomparablement plus bas que ceux des assurances et des autres organismes bancaires, l'acharnement du gouvernement à réduire les moyens des branches, veillesse en l'occurrence, conduit à un discrédit quant au service rendu par les CARSAT.

715

Cette stratégie fait le lit des organismes privés qui, à grands renforts de publicité et de perspectives de placement financiers lucratifs, vendent «de la retraite».

720

Les réductions d'effectifs n'ont plus de sens et les missions confiées aux CARSAT ne pourront pas être tenues sans un appel massif à l'externalisation. Et tout particulièrement l'appel au numérique. C'est, actuellement, le seul chemin envisagé pour faire face aux missions de service public confiées à la branche.

725

Autrefois précurseur dans les domaines de la gestion des bases de données informatisées, nous n'avons plus aujourd'hui les compétences en informatique pour développer et gérer les très nombreux logiciels nécessaires au passage du tout numérique.

730

Il faut donc confier à des tiers tout ou partie des prochains développements informatiques. Pour finalement assister à des scènes surréalistes d'assurés se rendant en agence retraite où seule une borne dite d'accès en libre service est disponible.

735

Les autres êtres humains, appelés anciennement « conseillers retraite », de l'agence étant trop occupés à introduire des données dans le système informatique.

Le personnel est très fortement victime de cette situation puisque la dégradation de ses conditions de travail s'accélère au rythme de l'accumulation des dossiers en retard. Le poids psychologique de la relation avec les assurés exaspérés, accablés, face auxquels on reste sans réponse, est énorme et systématiquement ignoré des directions des CARSAT.

Au contraire en guise de reconnaissance, certaines directions de CARSAT s'acharnent à remettre en cause des déroulements de carrière des techniciens retraite qui ont pu être négociés par le passé notamment à l'issue de forts mouvements du personnel, austérité dévastatrice oblige.

Les autres grandes victimes de cette situation sont bien évidemment les assurés. Aux oubliettes les grands engagements sur les délais ! On fait comme on peut dans l'indifférence totale sauf lorsque le nombre de nouveaux retraités privés de toute ressource depuis des mois devient trop important pour que le phénomène échappe à la médiatisation.

Toute aussi inquiétante est la perte d'autonomie des CARSAT. Le passage de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie à la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail révèle aujourd'hui une stratégie ancienne de reprise en main par l'Etat de la Sécu.

Aujourd'hui les CARSAT n'ont plus rien de régional et leur gestion est dictée par Paris. Il est d'ailleurs curieux qu'elles soient encore dotées d'un Directeur et d'agents de Directions totalement inutiles car appliquant à la lettre les directives quel qu'en soit le domaine :

- pour le dialogue social: faire ce que dit le directeur de la CNAV,
- pour les consignes techniques: appliquer les instructions du réseau CNAV,
- pour les logiciels informatiques: faire avec ce que l'on a sans pouvoir les modifier,
- Pour la taille des bureaux: appliquer telle ou telle directive nationale.

Il n'y a donc plus aucune marge de manœuvre, aucune autonomie mais des directeurs, vestiges d'un autre temps, qui singent l'orchestre du Titanic avant le naufrage.

Les CARSAT ne sont donc plus que de grosses agences de la CNAV, elle même pilotée par le ministre, cela en totale contradiction avec les fondements de la Sécu qui se veut un rempart contre l'absolutisme de l'Etat.

SUD Protection Sociale exige que cesse la spirale infernale de la réduction des moyens des CARSAT qui constitue un véritable sabotage générant toujours plus de souffrance intolérable tant parmi les personnels que parmi les assurés.

Les Agences Régionales de Santé (ARS)

Les ARS ont été créées le 1er avril 2010 conformément aux dispositions de la loi Hôpital Patients Santé Territoires du 21 juillet 2009.

785 Leur objectif était de regrouper la gestion, en mode décloisonné, des différentes
composantes du système de santé au sein d'établissements publics à caractère
administratif régionaux agréant les personnels en charge de missions sanitaires dans
les DRASS (Directions régionales des affaires sanitaires et sociales), les DDASS
(Directions départementales des affaires sanitaires et sociales), les CRAM (Caisses
790 régionales d'assurance maladie), les URCAM (Unions régionales des caisses
d'assurance maladie) essentiellement.

Le plafond d'emploi autorisé initial s'élevait à 9591 ETP (équivalent temps plein),
ramené à 9442 ETP au 1er janvier 2011.

795 A cette même date, un effectif physique réel de 9330 agents dont 1468 personnels
relevant des régimes d'assurance maladie (15,73 %, tous n'ayant pas alors encore été
recrutés) composait l'effectif de 22 ARS métropolitaines et 4 ARS d'outre-mer.

800 Tant au niveau des politiques de santé régionales que de leurs moyens en interne, les
ARS ont, dès leur création, intégré et décliné les politiques nationales de santé ciblant
une forte réduction des déficits publics, hors secteurs définis comme prioritaires.

805 Le constat accablant qui est fait aujourd'hui sur la situation dans les hôpitaux publics
(personnels, déficits) illustre l'accumulation des effets de contraintes paradoxales :
pressions budgétaires toujours plus fortes face à des injonctions à l'affichage toujours
plus prégnant de qualité et de sécurité des soins, voire de Qualité de Vie au Travail des
soignants.

810 En interne le personnel des ARS fin 2015 n'était plus que de 8785 ETP dont 19,5 % de
personnel de droit privé, soit – 8,6 % d'effectif en 5 ans (personnel physique 8878
agents dont 1732 agents assurance maladie).

815 L'attrait des Directeurs Généraux des ARS pour les contrats de droit privé, plus souples
et à leur main, conduit à ce que les diminutions annuelles des plafonds d'emplois
notifiés ne soient assurées que par la diminution des effectifs de la fonction publique.
Au contraire, les effectifs de droit privé ont tendance à augmenter, ce mouvement étant
freiné par la cible originelle de la répartition des statuts dans les ARS, soit 80 % fonction
publique, 20 % droit privé.

820 Pour autant, le personnel assurance maladie dans cette situation minoritaire, ignoré
dans le décompte des effectifs de l'UCANSS, peine à s'identifier comme tel d'autant que
les recrutements se font majoritairement en-dehors du réseau.

825 Le souci des directions d'harmoniser les fonctionnements public/privé conduit aisément
à ce que le personnel de droit privé passe à côté des dispositions de certains protocoles
d'accord, de certaines formations institutionnelles dont la communication ne lui est pas
faite.

830 Globalement, le personnel en place à la création des ARS a connu des années difficiles
dont on pu témoigner de nombreux audits, enquêtes CHSCT sur la souffrance au travail
et autres baromètres sociaux dont l'accumulation de conclusions accablantes a fini par
interpeller le ministère.

Changements de lieu de travail, de missions, perte de sens du travail, problèmes de
management, d'organisation nouvelle (ex. DDASS autonomes devenant des

- délégations territoriales, services de l'ARS), cohabitation de cultures différentes fonctionnaires/assurance maladie, ont pesé lourd.
- 835
- Depuis notre dernier congrès en 2015, l'élément marquant pour nombre d'ARS a été la fusion au 1er janvier 2016, en déclinaison de la fusion des régions issue de la loi du 16 janvier 2015.
- 840
- Si les 4 ARS d'outre-mer ont été maintenues, les 22 ARS métropolitaines ont été ramenées à 13, d'aucunes couvrant des régions plus grandes que certains pays européens (Occitanie, Nouvelle Aquitaine notamment).
- Si plusieurs ARS avaient connu des réorganisations au gré des changements de leurs directeurs généraux, les fusions ont donné lieu à des réorganisation d'une toute autre dimension, chantiers gigantesques quant à leurs enjeux politiques, sociaux, managériaux, techniques, relationnels etc...
- 845
- A ce jour, plus de deux ans après la réalisation des fusions, les réorganisations sont loin d'être partout finalisées.
- 850
- Pire, l'ère Macron, marquée par l'amplification drastique de la course à la réduction des déficits publics, s'est concrétisée, au niveau du budget 2018 des ARS, par une accentuation de la réduction d'effectif et des crédits de fonctionnement qui vont forcément générer des réajustements organisationnels sévères interrogeant l'exercice des missions actuellement assumées au regard d'une telle réduction de moyens.
- 855
- Les conditions de travail vont forcément s'en trouver aggravées.
- Si les exercices précédents ont vu l'effectif global des ARS diminuer d'une centaine de postes par an, l'effet Macon, sur 2018 s'avère particulièrement dévastateur : 250 suppressions de postes auxquelles se rajoutent 100 suppressions de postes correspondant à des vacances de postes de longue date baptisées « structurelles ».
- 860
- Avant cela, pour la première fois depuis la création des ARS, une ponction de 1% de la masse salariale des budgets approuvés 2017 avait été imposée par le ministère en cours d'exercice, justifiant une décision modificative du budget fin 2017 !
- 865
- Les fusions des ARS se sont traduites par une désignation du siège des nouvelles grandes ARS répondant à une volonté politique d'équilibre dans la répartition des sièges de diverses administrations entre les capitales des régions fusionnées .
- 870
- Au sein des nouvelles ARS, une même volonté d'équilibre dans la répartition des missions entre les ARS fusionnées a dû, en outre, intégrer le postulat d'une absence de mobilité géographique forcée. En contrepartie, une mobilité fonctionnelle massive s'est imposée, faite, pour certains, d'opportunités nouvelles, pour beaucoup d'autres des contraintes douloureuses d'adaptation à de nouveaux métiers.
- 875
- Grandes difficultés à finaliser des organisations complexifiées à l'extrême, management à distance, déplacements, visio-conférences innombrables, sont parmi les lourdes problématiques inhérentes aux fusions impactant fortement le personnel.
- 880

L'année 2018 verra ces difficultés amplifiées par les contraintes budgétaires soulignées ci-dessus.

885

Si en 2015 SUD Protection Sociale n'était présent que sur l'ARS Midi Pyrénées, par l'effet de la fusion il l'est aujourd'hui sur la région Occitanie.

890 En réalité sur l'ex région Languedoc Roussillon, SUD est plus connu aujourd'hui par ses diffusions, deux Assemblées Générales avec la CGT de faible audience sur Montpellier, que véritablement présent. Lors des élections professionnelles de juin 2016 de l'ARS Occitanie notre poste au Comité d'Agence en collège cadres a été assuré par notre score sur l'ex Midi Pyrénées.

895 Sur le plan de la vie syndicale, la fusion a également fortement altéré une union/cohésion syndicale de haut niveau qui marquait les Instances Représentatives du Personnel en ex Midi Pyrénées : éclatement sur deux sites, adjonction d'organisations réformistes présentes sur Languedoc-Roussillon (CGC/CFTC, CFDT).

900 **La branche caisse de retraite complémentaire**

905 La Politique actuelle des tutelles AGIRC/ARCCO qui fusionnent au 1^{er} janvier 2019 pour devenir une seule entité et qui sont depuis 1947 gérées paritairement entre les organisations représentants les employeurs et les Syndicats représentants les salariés (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et FO) ne sont pas sans inquiéter les salariés de la branche.

De même, les déclarations du gouvernement qui souhaite regrouper la gestion des dossiers retraite dans un seul organisme.

910 Actuellement les directions des caisses de retraite complémentaires organisent la configuration de leurs groupes respectifs. Plusieurs rapprochements avec les groupes d'assurances sont déjà en place (ag2r Réunica et la Matmut). Klesia s'est rapproché des Mutuelles Saint Germain et McDF pour gérer la Mutuelle Klesia Mut et c'est la même chose pour les autres groupes.

915

Tout ceci, nous laisse craindre le pire pour les salariés. Actuellement, la convention collective des caisses de retraite complémentaires apporte des avantages aux salariés.

920 En modifiant les structures nous soupçonnons une volonté de faire glisser les salariés relevant de la CCN des caisses de retraite complémentaires vers une convention des assurances qui est nettement moins avantageuse pour les salariés.

925 Sans compter les difficultés rencontrées : des modifications des conditions de travail, le non remplacement des départs en retraite, le gel des embauches et des restructurations des services auxquels viennent s'ajouter l'automatisation de la gestion des droits des retraités et futurs retraités.

930 La prévoyance n'est pas en reste puisque la gestion est en partie en cours d'externalisation. Si la stratégie de gestion destructrice ne suffisait pas, la politique salariale n'est pas plus encourageante. Depuis plusieurs années, les augmentations collectives de salaires sont très faibles et pour les deux dernières années le taux encore

plus faible de l'augmentation collective nous fait constater une baisse du pouvoir d'achat pour une partie des salariés de la branche.

935 Nous n'envisageons pas l'avenir sereinement pour les salariés des caisses de retraite complémentaires, dans le meilleur des cas un groupe voire deux survivront à la volonté des tutelles de réduire le nombre de groupes donc le nombre de salariés, à des fins économiques.

940 Le nombre de salariés ayant rejoint notre syndicat depuis quelques années est significatif et reflète la confiance en nos sections qui sont totalement indépendantes de nos directions contrairement aux organisations syndicales qui ont toutes des administrateurs de leurs Organisations au sein des directions.

945

Plate-forme revendicative de l'Union fédérale

1 SALAIRES/ CLASSIFICATION

950 Rattrapage et progression des salaires par rapport a l'inflation.

Attribution uniforme de points pour les employés et cadres permettant la réduction de l'écart des salaires,

Attribution d'une prime pour rattrapage des salaires

Priorité aux augmentations collectives et uniformes

955 Non a l'individualisation des salaires et des carrières au travers notamment de l'entretien individuel d'évaluation

Refus du salaire au "mérite"

Refus des dispositifs d'intéressement

Salaire minimum professionnel toujours supérieur au SMIC revendiqué par Solidaire

960 A travail égal, salaire égal

A métier équivalent, niveau de classification égal

Reconnaissance salariale de l'expérience professionnelle

Tout salarié doit avoir droit a un déroulement de carrière

Accès a la convention collective de référence pour tous les personnels

965

2 EMPLOI

Remplacement en CDI de tous les départs

Intégration de tous les CDD et de tous les salariés sous contrats précaires

Un niveau d'emploi permettant d'assurer véritablement nos missions

970 Refus du recours aux heures supplémentaires actuellement en plein développement

Accompagnement de toute nouvelle mission de moyens humains supplémentaires

Refus des transferts de charges, entre autre de l'Etat vers nos secteurs

Refus de toute discrimination a l'embauche

Refus de tout dispositif visant à remettre en cause le CDI et le salaire socialisé (contrats

975 de missions ou seniors assortis d'exonérations de cotisations sociales)

Refus de transférer certaines de nos missions a la sous-traitance

Refus de tout regroupement, de toute mutualisation et de toute fusion

Maintien d'un service de proximité de qualité auprès des usagers par l'embauche de personnels en CDI partout où ce service s'est réduit ou s'est totalement dégradé

980 Suppression des clauses de mobilité dans les contrats de travail

3 FORMATION PROFESSIONNELLE

Droit égal pour tous à une formation professionnelle qualifiante

985 Formation professionnelle exclusivement sur le temps de travail, dispensée par des professionnels

Non aux formations sur le tas

4 CONDITIONS DE TRAVAIL/ DURÉE DU TRAVAIL/CONGÉS

990 Abrogation du dispositif instaurant le travail gratuit (loi du 30 juin 2004 sur la journée de Solidarité)

Refus de toute remise en cause de la réduction du temps de travail

Passage aux 32 heures avec créations d'emplois correspondantes

Suppression du forfait jours pour les cadres

995 Refus du développement au sein des organismes de modes dictatoriaux de managements motivés par la seule atteinte des objectifs et le plus souvent soutenus par les équipes de direction générant en cascade, à tous les niveaux d'encadrement, un management facteur de risques psycho sociaux d'autant plus forts que les effectifs se réduisent

1000 Pression dévastatrice, perte déstabilisante du sens du travail, négation des particularités de chacun, état d'esprit anti syndical sont, entre autres, des corollaires de cette réalité.

Refus des remises en cause des acquis conventionnels que l'UCANSS entend imposer aux personnels au motif d'économies de gestion auxquelles les agents contribuent déjà de façon intolérable par le gel de la valeur du point pour la 5ème année consécutive, si l'on excepte les miettes des mesures de 2013 et 2015.

1005

5 INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL/DESTRUCTION DU CODE DU TRAVAIL

1010 Refus absolu du démantèlement du code du travail opéré par les lois Rebsamen, El Khomri et les ordonnances Macron livrant les conditions de vie des salariés à la négociation dans l'entreprise corrélativement à la réduction drastique des protections relevant de la loi.

1015 La communication scélérate gouvernementale consistant à parer la négociation dans l'entreprise de toutes les vertus dont celle de donner plus de poids aux représentants du personnel montre son vrai visage destructeur de cette représentation à travers la fusion DP/CE/CHSCT et la réduction des moyens de fonctionnement de ce nouveau Conseil Social et Economique.

1020 **SUD Protection Sociale refuse en conséquence radicalement cette réforme Macron qui n'a de vertu que pour le patronat dont ont été satisfaites toutes les vieilles exigences anti syndicales et anti CHSCT en particulier.**