



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

La **lettre** de la

Michodière

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Le 07 janvier 2016
N° 01 - 2016

SOMMAIRE

Page 1 :

Négociations
salariales

Pages 2 à 3 :

Centres d'examen de
santé : quel avenir ?

Pages 4 à 5 :

lancement d'un
indice de confiance
des cadres : pour
quoi faire ?

Pages 6 à 7 :

Lettre des IRP ARS à
la Ministre

Page 8 :

ARS : parution des
nouveaux groupes et
niveaux des emplois
de direction

NEGOCIATIONS SALARIALES !!!

On l'avait prédit.....

Le 22 décembre 2015 s'est tenue une RPN sur la négociation salariale.

Le Directeur de l'UCANSS nous informe, pour débiter la séance, que la RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place) sera de 1,6 % pour 2016 et nous communique les éléments suivants :

- RMPP disponible 2016 : 1,6%, qui se déclinera ainsi :
 - Report GVT 2015 (prévisions) : 0,32% ;
 - Report mesure générale 2015 : 0,14% ;
 - GVT 2016 (idem 2015) : 1% ;
 - Soit une marge de 0,14%.

L'UCANSS nous précise donc qu'avec une telle marge (0,14%) **aucune revalorisation salariale générale des salaires ne sera opérée en 2016.**

L'UCANSS nous indique également qu'avec un taux d'inflation à 0,2% en 2015, le Ministère n'envisage absolument pas de relever le taux de la RMPP.

Bref...circulez, y a rien à voir....Bonne année Blanche 2016.

Face au diktat du ministère et à l'absence de négociation avec l'UCANSS, nous avons préféré quitter la séance.

Le SNFOCOS l'avait annoncé l'an dernier que le taux de la RMPP rendrait impossible une politique salariale digne de ce nom.

L'UCANSS et le ministère ne nous laisse aucune autre solution que le rapport de force...

A nous, à vous de trouver la réponse adéquate.

Seule une mobilisation massive permettra de faire bouger les lignes et d'avoir enfin une politique salariale qui respecte le professionnalisme de tous les agents de la Sécurité Sociale.

Alain GAUTRON

Secrétaire Général

Jean-Philippe BOUREL

**Secrétaire national
en charge de la branche recouvrement et de
l'encadrement**

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

Centres d'examens de santé : quel avenir ?

Les Centres d'Examens de Santé des Caisses Primaires d'Assurance Maladie sont l'objet d'une restructuration inquiétante pour leur avenir.

L'existence et la mission des Centres d'Examens de Santé reposent sur plusieurs textes juridiques :

- Le Code de Sécurité Sociale et l'Ordonnance de 1945 avec le droit pour tout assuré à bénéficier d'un bilan de santé,
- La Convention Collective des Employés et Cadres de la Sécurité Sociale,
- Les Codes de déontologie des médecins, dentistes, biologistes.

Les budgets alloués diminuent, le personnel partant à la retraite n'est pas remplacé. Cette situation met les Centres d'Examens de Santé en situation de ne plus pouvoir remplir leurs missions.

Après la restructuration des laboratoires, l'existence de l'activité des chirurgiens-dentistes est remise en question. Il serait demandé aux médecins de pratiquer un examen dentaire, au mépris du Code de Santé publique : Articles R 4127-69, 4127-70 et 4111-1.

Cet examen s'adresserait à des populations en état de précarité entraînant une inégalité d'accès aux soins.

Une expérimentation est en cours dans un Centres d'Examens de Santé en dehors de tout cadre.

L'examen de bouche effectué par le médecin ne peut se substituer à l'examen dentaire.

Un Examen Périodique de Santé « rénové » est instauré à travers un logiciel « Sages 2 ».

Que signifie la « rénovation » de la pratique médicale ? s'agit-il de la remise en cause de tout ce qui a été réalisé dans les Centres d'Examens de Santé jusque-là ?

S'agit-il de l'indépendance médicale dont bénéficient les assurés ?

Le bilan de santé ne serait plus orienté vers le patient mais sur des objectifs de santé définis préalablement et exhaustivement en dehors de tout contexte personnel du bénéficiaire.

Le médecin devra définir pendant la consultation un profil de patient et de sa motivation au changement, malgré la subjectivité inhérente à l'acte médical. Cette demande ne tient compte ni de la nature de l'acte médical, ni de la subjectivité dont il est empreint.

Que deviendront les données médicales ?

Qui sera le garant du respect du secret médical et avec quelle garantie ?

La baisse du nombre d'examens réalisés, rapportée aux difficultés de la médecine préventive (médecine du travail, médecine scolaire), entraîne une remise en cause de la médecine de prévention et de dépistage qui participait à un niveau sanitaire reconnue de la population.

Les moyens donnés à l'éducation thérapeutique le sont au détriment de l'examen périodique de santé.



05 janvier
Réunion de concertation programme de négociations

12 janvier
Bureau National SNFOCOS

RPN Primes de fonction

13 janvier
Praticiens Conseils SNFOCOS Ile de France

15 janvier
Commission DOM

19 janvier
RPN CET et Evolution des réseaux

20 janvier
INC Observatoires inter-régionaux et Répertoire des métiers

Réunion de travail UCANSS : Reconnaissance des compétences des mandats syndicaux

21 janvier
Commission permanente SNFOCOS des retraités

26 janvier
RPN Primes de fonction

*Alain
GAUTRON
et les
membres
du Bureau
National
vous
adressent
leurs
meilleurs
vœux pour
l'année
2016*

Quel est l'intérêt de monter des programmes si un acte de dépistage n'est pas effectué (actes biologiques) ?

Les médecins traitants adresseront-ils les patients si le travail réalisé par les centres n'est pas reconnu comme étant de qualité ?

Les autorisations des programmes d'éducation thérapeutique sont la prérogative des Agences Régionales de Santé.

L'action pourrait donc s'arrêter du jour au lendemain.

L'engagement des centres dans cette activité est-elle pérenne ou est-ce une modélisation de l'activité qui est recherchée ? Dans ce dernier cas, l'avenir de cette activité risquerait de disparaître brutalement comme cela a été le cas pour la pratique des tests de dépistage du cancer colorectal.

Le personnel, des laboratoires supprimés, ne connaît toujours pas son avenir.

L'investissement en personnel et matériel pour les laboratoires restants et devant effectuer plus d'examens biologiques est actuellement inconnu ; l'échéance est si proche que l'activité liée à la mutualisation pourrait débiter avant d'en avoir la capacité matérielle et humaine.

Une meilleure productivité peut être demandée aux Centres d'Examens de Santé, celle-ci ne peut se faire au détriment du service médical rendu.

Cette remise en cause du rôle des Centres d'Examens de Santé vise à la fois les valeurs de la Sécurité Sociale et est une atteinte à une prévention médicale de qualité dans notre pays.

Est-il acceptable que le compte rendu de l'Examen de santé soit sous forme de logos météo ?

Nous resterons vigilants quant au respect déontologique et réglementaire de l'ensemble des professionnels des CES.

Les outils et les contenus des bilans qui nous seront proposés devront être conformes à la réglementation en vigueur.

Nous veillerons aussi à ce que les assurés, quels qu'ils soient, ne soient pas lésés par rapport à ce dont ils ont bénéficié en toute équité jusque-là.

Toute baisse de la qualité de nos examens périodiques de santé (par un matériel de moindre qualité, un contenu vidé de sens ou une offre globale du nombre de bilans à la baisse) sera source de déstabilisation et d'insatisfaction.

La Commission Permanente Professionnelle des Centres d'Examens de Santé

Retrouvez tous nos



articles sur :

www.snfocos.org

Lancement d'un indice de confiance des cadres : pour quoi faire ?

(Cadreo du 25/11/2015)

L'Institut Montaigne et l'UIMM viennent de lancer un indice de la confiance des cadres des grandes entreprises et des ETI et souhaitent voir émerger un nouveau modèle managérial.

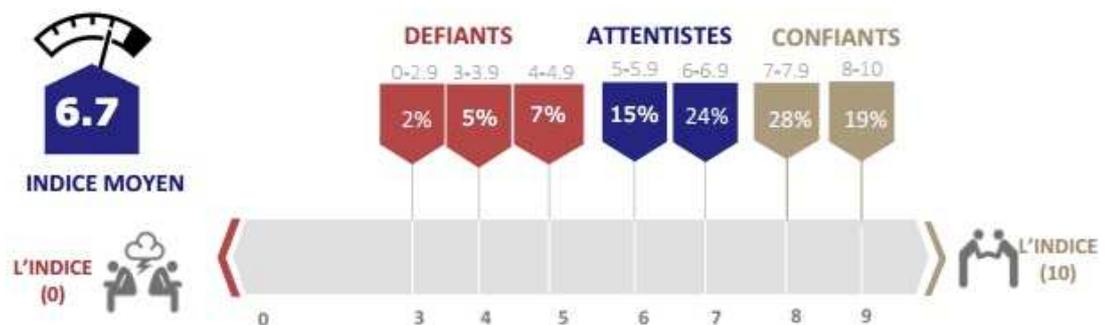
« *Et la confiance bordel ?* » c'est le titre du [livre publié en 2014](#) par l'Institut Montaigne et le collectif Financi'elles.

Pour prolonger le débat autour des leviers de la confiance en entreprise, le Think Tank dévoile les résultats d'une enquête réalisée avec TNS Sofres pour mesurer le degré de confiance des cadres et dirigeants de grandes entreprises et d'ETI (entreprises de taille intermédiaire).

6,7/10 : peut mieux faire

En sondant 1 021 cadres d'entreprises publiques et privées, « cette enquête a permis de créer un indicateur inédit : l'Indice national du capital Confiance en entreprise » explique l'Institut Montaigne.

Et la première note est mitigée : avec 6,7/10 les cadres des grandes entreprises sont un peu moins confiants que leurs collègues des PME (6,8/10). En résumé, niveau confiance en France, c'est « *peut mieux faire* ».



Pour les cadres, confiance rime avec croissance

Selon l'étude, 1,7 million de cadres travaillent dans les grandes entreprises et les ETI et une écrasante majorité (81%) des cadres interrogés estime que la confiance est un moteur de croissance pour l'entreprise.

Un levier négligé chez nous où seulement 30% des Français affirment faire confiance à leur entreprise.

Ce qui nous place au 20^{ème} rang en termes de confiance sur 27 pays étudiés.

D'après l'Institut qui propose une charte de la confiance déjà signée par une trentaine de dirigeants, la défiance à l'égard de l'entreprise serait un « *mal français* » qu'il convient de rectifier par une mobilisation collective...

Pour un nouveau modèle managérial basé sur la confiance

Le modèle de la confiance



Au-delà du constat et de l'indice de confiance, le programme Confiance et Croissance appelle donc de ses vœux un changement de modèle managérial.

Ce nouveau paradigme, basé sur la confiance entre les collaborateurs, en particulier les cadres, et leurs dirigeants, pourrait se traduire dans les grandes lignes comme suit : *"faciliter les échanges avec les dirigeants, la circulation libre et transparente de l'information, le travail sur les clivages, valeurs et stéréotypes, ainsi qu'une forme de management impliquant une décision autonome, la culture du travail en équipe, un allègement du reporting ainsi que des logiques de reconnaissance et de rémunération équitables..."*

Vaste programme qui ajouterait au pilotage de la stratégie de l'entreprise un nouvel indicateur de confiance, inspiré de celui qui existe déjà pour les ménages.

Lettre des IRP ARS à la Ministre



Paris , le 17 décembre 2015
Madame Marisol TOURAINE
Ministre des Affaires sociales,
de la Santé et des Droits des femmes
Cabinet

Madame la Ministre,

Depuis plus de 6 mois, nos organisations SNPASS-FO, FEC-FO Organismes Sociaux et SNFOCOS, représentant les fonctionnaires, agents publics et personnels relevant des conventions collectives des organismes de sécurité sociale ont alerté vos services sur les conséquences de la réforme territoriale, notamment sur le périmètre et le fonctionnement des IRP Institutions Représentatives du Personnel.

Nous n'avons pas voulu la création des ARS ni la création d'IRP, comité d'agence et CHSCT, dérogatoires tant au Statut Général de la Fonction Publique qu'au code du Travail.

Lors des différents Comité National de Concertation des ARS et de ses groupes de travail, Force Ouvrière a souligné les difficultés de fonctionnement de ces instances. Elles ne pourront qu'être aggravées, dans les nouvelles Agences Régionales de Santé créés au 1er janvier 2016 par regroupement de 2 ou 3 ARS.

Force Ouvrière a fait parvenir et présenté à vos services ses premières demandes que nous rappelons ci-après :

- ✦ maintien du nombre total de postes au comité d'agence des ARS reconfigurées.
- ✦ maintien du nombre actuel de DS délégués syndicaux: 2 ARS reconfigurées, 2 DS par organisation syndicale. 3 ARS reconfigurées, 3 DS par organisation syndicale
- ✦ maintien du champ de compétence actuel de chaque CHSCT des ARS reconfigurées. 2 ARS reconfigurées 2 CHSCT, 3 ARS reconfigurées 3 CHSCT
- ✦ maintien du champ de compétence actuel des délégués du personnel des ARS reconfigurées.
- ✦ augmentation significative dès maintenant des moyens octroyés aux élus du comité d'agence, aux délégués syndicaux et aux membres des CHSCT et notamment du nombre d'heures de délégations des titulaires et des suppléants,
- ✦ maintien des locaux existants des comités d'agence notamment dans les ARS reconfigurées
- ✦ versement dès le tout début d'année 2016 des dotations budgétaires aux actuels comités d'agences (fonctionnement et action sociale)
- ✦ maintien de la politique d'action sociale et culturelle menée dans les anciennes ARS sur la totalité de l'année 2016 après les élections, détermination par le nouveau comité d'agence de sa politique d'action sociale et culturelle pour l'année 2017
- ✦ augmentation significative du montant de la contribution versée par les ARS aux comités d'agences pour l'action sociale et culturelle, à l'instar des montants versés aux comités d'entreprises des organismes de sécurité sociale.
- ✦ octroi d'heures de délégations aux membres des commissions, action sociale, restaurations, formations, loisirs, égalité hommes femmes, aides financières ...
- ✦ maintien de tous les représentants du personnel titulaire et suppléant au conseil de surveillance pendant la période transitoire jusqu'aux élections.
- ✦ suppression de l'obligation de siéger dans un comité d'agence pour être désigné et maintenu au Comité National de Concertation

Nombre de ces éléments concernent la totalité des ARS (maintenues ou créées par regroupement).

Les droits syndicaux sont garantis quant à eux par des dispositions statutaires (décret fonction publique) ou conventionnelles.

Au cours du dernier groupe de travail, tenu le 3 décembre 2015, seul un document modifiant les barèmes, d'une part des comités d'agence, d'autre part des CHSCT, a été remis par l'administration et discuté. Ce projet n'a pas reçu l'aval des organisations présentes.

Compte tenu de l'ampleur sans aucun précédent de ses réformes, et des tailles des nouvelles ARS, la garantie d'une réelle représentation du personnel est un préalable absolu à tout « dialogue social de qualité » que vous souhaitez.

Nous ne pouvons comprendre qu'un sujet d'une telle importance soit traité sans vision d'ensemble,

Aussi, nous vous demandons, Madame le Ministre de bien vouloir nous accorder d'urgence une entrevue afin que de nouvelles propositions de vos services soient rediscutées en groupe de travail avant toute présentation en Comité Technique Ministériel et en CNC

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos salutations distinguées.

F. GUERARD



SNPASS-FO

M. ROCHETTE



FEC-FO-OS

A. GAUTRON



SNFOCOS

SNPASS-FO

14, avenue Duquesne – 75007 PARIS –

Tél 01 40 56 43 04 ou 01 40 56 43 77

Fax 01 40 56 46 09 - Mail : syndicat-fo-adm-central@snpta.gov.fr -

Fédération des Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux

28, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS

Tél : 01 48 01 01 35 Fax : 01 48 01 01 87 Mail : orgsociaux@fecfo.fr

Syndicat National FO des Cadres des Organismes Sociaux SNFOCOS

2 rue de la Michodière - 75002 Paris –

Tél. : 01 47 42 31 23 – Mail : snfoccos@wanadoo.fr

ARS : parution des nouveaux groupes et niveaux des emplois de direction

(Dépêche d'APM International du 05/01/2016)



SUJET : ARS JURIDIQUE DIRECTEURS REMUNERATION JOURNAL OFFICIEL RESSOURCES HUMAINES FONCTION PUBLIQUE

ARS : parution des nouveaux groupes et niveaux des emplois de direction

PARIS, 30 décembre 2015 (APM) - Un arrêté publié mercredi fixe les nouveaux groupes et niveaux des emplois de direction des agences régionales de santé (ARS), pour tenir compte des fusions prévues le vendredi 1er janvier 2016 dans le cadre de la réforme territoriale fixant la nouvelle délimitation des régions.

Par rapport à l'arrêté du 15 juin 2010 actuellement en vigueur (cf APM HMNFN001), le nombre des emplois de direction va passer de 118 à 110 avec une phase transitoire à 109 emplois pendant trois ans.

Les agences sont classées en groupes:

Groupe	ARS
I	Ile-de-France Auvergne/Rhône-Alpes
II	Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées Nord-Pas-de-Calais/Picardie Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Paca)
III	Bourgogne/Franche-Comté Bretagne Centre-Val-de-Loire Normandie Pays-de-la-Loire
V	Corse Guadeloupe (Saint-Barthélemy et Saint-Martin) Guyane Martinique Océan Indien

Les emplois de directeur général sont des emplois de niveau 1 dans les ARS de groupes 1 et 2 et de niveau 2 dans les autres.

Les nombres des autres emplois de direction et le niveau associé dépendent des groupes.

Groupe	Nombre et niveau des emplois (hors directeur général)
I	5 de niveau 2 2 de niveau 3 1 de niveau 4
II	3 de niveau 2 1 de niveau 3 2 de niveau 4
III	3 de niveau 3 2 de niveau 4
V	3 de niveau 4 pour les ARS Corse et Océan Indien 2 de niveau 4 pour les ARS Guadeloupe, Guyane et Martinique

Le nombre d'emplois de niveau 1 passe donc de quatre à sept. Celui de niveau 2 reste stable à 35. Ceux de niveaux 3 et 4 baissent respectivement de deux et 19 pour s'élever à 24 et 34.

L'arrêté précise qu'à titre transitoire pour une durée de trois ans, il est prévu un emploi supplémentaire de niveau 4 dans les ARS Alsace/Champagne-Ardenne/Lorraine, Aquitaine/Limousin/Poitou-Charentes, Bourgogne/Franche-Comté, Nord-Pas-de-Calais/Picardie et Normandie et deux emplois supplémentaires de niveau 4 dans les ARS Auvergne/Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées.

(Journal officiel, mercredi 30 décembre, texte 101)

cb/lab/APM polsan
redaction@apmnews.com

CB2006CTS 30/12/2015 17:11 POLSAN - ETABLISSEMENTS

©1989-2016 APM International.