

## L'ACTUALITÉ



### **AGENTS DE DIRECTION NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DES AGENTS DE DIRECTION : L'ACTION SYNDICALE A PORTÉ SES FRUITS !**

Le 3 juillet dernier s'est déroulée la dernière Réunion Paritaire Nationale (RPN) sur le premier volet de la nouvelle convention collective des Agents de Direction (ADD). Cette négociation portait essentiellement, parmi une multiplicité de thèmes, sur les questions d'accompagnement à la mobilité, du cadrage du recrutement d'intérimaires, de la sécurisation du retour après détachement, du reclassement après cessation de fonction, de l'aménagement du régime de licenciement, de la protection juridique, de la confirmation du droit syndical.

Le texte négocié, très large, consiste en une véritable nouvelle convention du fait qu'il a pour ambition de traiter tous les aspects de la vie professionnelle des ADD relevant de dispositifs conventionnels.

Cette nouvelle convention se substitue à la convention de 1968, mais en garde le contenu, ainsi que les avenants, non modifiés par l'actuel texte.

Par ailleurs, un second volet de négociation interviendra ultérieurement et portera notamment sur les rémunérations, la classification, l'évaluation et la progression dans la carrière.

Depuis l'échec du protocole d'accord de 2013, le SNFOCOS n'a eu de cesse d'exiger que les négociations soient relancées au plus vite, notamment pour approfondir les questions liées à la mobilité, l'intérim, la cessation de fonction.

Nous ne pouvons donc que nous féliciter que le texte, présenté aujourd'hui à la signature des organisations syndicales, reprenne l'essentiel de nos souhaits, après de multiples réunions qui ont permis de trouver des compromis positifs pour l'ensemble des parties.

Ainsi, pour ce qui concerne l'accompagnement renforcé à la mobilité, on peut y remarquer :

- Une prime de mobilité de deux mois du nouveau salaire en cas de changement d'organisme, ce qui permettrait par

## **SOMMAIRE**

### **Pages 1 à 3 :**

Agents de Direction  
nouvelle convention des  
ADD : l'action syndicale a  
porté ses fruits !

### **Page 3 :**

RSI – Négociation :  
revendications du  
SNFOCOS satisfaites

### **Page 4 :**

CPAM 92 Disparition du  
Centre d'examen de  
santé de l'enfant (CESE)

### **Page 5 :**

Le télétravail : un levier  
pour prévenir  
l'absentéisme

### **Page 6 :**

Congrès de la Rochelle  
Actualités et Agenda

exemple son attribution lors d'une mobilité entre deux organismes au sein d'un même département, impossible dans le dispositif actuel,

- Cette prime est majorée d'un mois en cas de déménagement, ou de la mobilité de la province vers l'Île de France, d'un demi-mois en cas de changement de Branche, ou de mobilité d'un organisme local vers un organisme national et réciproquement.

Il est à signaler que ces primes sont éventuellement cumulées.

L'aide au changement de domicile est également améliorée, par :

- La prise en charge des frais de transport pour la famille, ainsi que des frais d'agence à hauteur de 1 500 euros,
- La prise en charge, pendant 1 an maximum des frais de double résidence, à hauteur de 1 000 euros par mois en région parisienne, 800 euros par mois dans une agglomération de 400 000 habitants ; de 500 euros par mois dans les autres villes,
- Ces montants sont majorés de 50 euros par mois et par enfants résidant avec l'ADD muté.

L'insertion professionnelle du, ou de la conjoint(e) est facilitée par l'étude de la possibilité d'intégration dans un organisme du Régime général, et s'il est dans l'Institution, par une proposition de poste dans les 12 mois, et s'il est Agent de Direction, dans le corps de mission. Par ailleurs, un bilan de carrière est pris en charge, puis est proposée une prestation d'assistance à la recherche d'emploi.

Nous avons souhaité que l'intérim d'ADD soit mieux encadré, en dehors de celui du Directeur et de l'Agent Comptable prévu par la réglementation, afin d'éviter des dérives déjà constatées, même en petit nombre. Ainsi un ordre de priorité est établi pour nommer un intérimaire : le choix doit d'abord se faire parmi les Agents de Direction de l'organisme, à défaut parmi les ADD des autres organismes, à défaut parmi les cadres inscrits sur la liste d'aptitude, et enfin parmi les autres cadres de l'organisme.

Pour ce qui concerne le retour après détachement, nous avons souhaité introduire une sécurisation de la situation professionnelle. Tout d'abord pendant la période de détachement, il a été créé une possibilité d'adhérer au régime complémentaire de frais de santé si le salarié ne peut pas en bénéficier dans l'entité qui l'a recruté.

Par ailleurs, au cours de cette période, le salarié bénéficie d'un entretien de carrière avec sa Caisse nationale. Dans les 3 mois avant sa réintégration dans l'Institution, le salarié bénéficie aussi d'un bilan et d'une préparation de sa réintégration par sa Caisse nationale qui doit lui proposer un poste d'un niveau de qualification au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Enfin la période de détachement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ainsi que pour l'évaluation du salarié.

Le Directeur de la Caisse nationale peut mettre fin aux fonctions d'un Directeur ou d'un Agent Comptable local. Il en résulte aujourd'hui une difficulté dans le devenir de cet ADD, dans la mesure où aucune obligation ne pèse sur l'initiateur de cette décision en matière de reclassement. Nous avons donc, mais également les Caisses nationales, tenu à mettre en place un dispositif permettant de trouver une porte de sortie correcte pour les personnes concernées.

Tout d'abord le SNFOCOS s'est battu pour que toute allusion à une quelconque justification de licenciement soit supprimée, et nous avons obtenu gain de cause ! Ce dispositif prévoit donc, en sus de celui prévu par la réglementation, que la Caisse nationale propose, dans un laps de temps maximum de douze mois, trois offres de reclassement, avec accompagnement à la prise de fonction, et avec possibilité de travail à distance. En attendant, le salarié garde son titre, même s'il ne peut plus exercer sa fonction précédente. Si le salarié refuse, alors il est intégré dans les effectifs de la Caisse nationale, avec le même niveau de qualification et sans diminution de rémunération.

Evidemment, mais nul besoin de l'inscrire dans le texte, si le salarié refuse cette dernière situation qui lui est imposée, alors il pourra toujours faire valoir ses droits auprès des juridictions compétentes.

L'employeur a beaucoup insisté lors de cette négociation pour voir modifié le régime de licenciement, notamment pour faute, des ADD. Pour notre part, nous avons tenu à ce que l'essentiel soit préservé, c'est-à-dire la lutte contre un arbitraire qui aurait pour effet de ne pas faire bénéficier le salarié du versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La modification du régime du licenciement était un point dur pour l'employeur, et notre point de vue, celui du SNFOCOS était également un point dur.

En conséquence, l'employeur a modulé son exigence, en introduisant l'avis de la Commission de discipline des ADD dans la procédure. Si l'avis de cette Commission, à caractère réglementaire et présidée par un représentant du Ministre, n'est pas favorable au licenciement, et si malgré tout le licenciement est maintenu, ce qui en ferait une curiosité, alors l'indemnité conventionnelle est due. Par ailleurs, lors de l'entretien préalable, le salarié peut se faire assister par une personne extérieure à l'organisme, cette personne pouvant être également un représentant syndical, dont le déplacement est alors à la charge de l'organisme concerné.

Il a été considéré aussi qu'un ADD pouvait subir des affres judiciaires, dans le cadre de sa mission, et que, s'il est avéré qu'il n'est pas coupable, alors ses frais de défense doivent être pris en charge par l'employeur. Des affaires mettant en cause des ADD dans l'exercice de leur fonction, nous ont incité à demander qu'une protection de ce type soit mise en œuvre.

Enfin, sans être exhaustif, nous avons tenu à rappeler et à inscrire dans cette convention collective qu'un ADD a droit d'être syndiqué, de militer, d'être responsable syndical, sans que cela nuise à sa carrière. Souhait irréaliste ? Peut-être effectivement au vu de ce que l'on constate régulièrement : il est souvent considéré qu'un ADD ne peut pas être notoirement syndiqué, voire militer, alors que dans nombre d'endroits on en fait une richesse supplémentaire. Ecartés malgré leurs cursus et résultats, heureusement cependant que les militants syndicaux sont là pour faire avancer les dispositifs et contribuer à cette vie institutionnelle qui ne pourrait exister sans eux !

**Le SNFOCOS, et ce projet de convention collective en est une preuve, saura en tout cas et en toute occasion faire entendre la voix des salariés, de manière exigeante, contributive, responsable.**

*Pascal Servent, secrétaire national en charge des Agents de Direction*

---

## L'ACTUALITÉ

SÉCURITÉ  
SOCIALE  
INDÉPENDANTS

RSI

### NÉGOCIATION : REVENDICATIONS DU SNFOCOS SATISFAITES

Lors de la réunion de négociation ce 11 juillet, le SNFOCOS a vu ses revendications reçues favorablement par l'UCANSS, notamment :

- **La mobilité à partir de 30 minutes** et non plus d'une heure, identique au régime général,
- La mention explicite de non licenciement pour **insuffisance professionnelle**,
- La formation professionnelle financée à hauteur de **1 million d'euros**,
- **Les frais de déplacement** des membres de la commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord sont pris en charge par l'employeur.

Il restera cependant quelques points à continuer de négocier comme :

- **La prime de transfert** et non de mobilité fonctionnelle qui est trop limitée,
- La possibilité de mobiliser le droit de rétractation sans condition par le salarié.

Une prochaine réunion est prévue le 19 juillet et les négociations reprendront ensuite début septembre.

La délégation SNFOCOS



## CPAM 92

### DISPARITION DU CENTRE D'EXAMEN DE SANTÉ DE L'ENFANT (CESE)

La CNAM ayant décidé de transformer les Centres d'Examen de Santé de l'Enfant en Centre de Santé pour Adultes, la CPAM des Hauts-de-Seine, (une des dernières caisses à avoir conservé son CESE), se trouve dans l'obligation de se conformer à cette décision.

Désormais, l'ex service « examen santé de l'enfant » s'appelle : « **Projet Centre d'Examens de Santé Adultes** » et il se compose :

- 1 Manager de proximité,
- 1 Médecin CESE,
- 2 Orthoptistes,
- 1 Infirmière,
- 6 Médecins spécialistes :
  - 1 Ophthalmologiste
  - 2 ORL
  - 2 Pédiatres
  - 1 Généraliste
- 2 Chirurgiens-dentistes,
- 1 Technicien administratif

qui exerçaient déjà au sein du Centre d'examen de santé de l'enfant.

L'activité de certains spécialistes et de certains professionnels paramédicaux, recrutés à l'origine pour les bilans de la petite enfance ne rentre plus dans le périmètre de l'Examen de Prévention de Santé tel que prévu dans le référentiel national.

Les médecins spécialistes déjà reçus par la Direction se sont vu proposer la pratique de l'examen de prévention en santé dans ce nouveau schéma. Ils ont invoqué l'obligation ordinale liée à l'exercice exclusif de leur spécialité ainsi que leur contrat de travail qui limite le périmètre de leurs actions.

Cette position n'a toujours pas été confirmée par le CETAF (Centre Technique d'Appui et de Formation), interrogé par la Direction. Pour mémoire, le CETAF est un organisme créé par la CNAM depuis 1994 dont le but est d'accompagner entre autres les CPAM dans l'enrichissement et la mise en œuvre de leur offre de services.

Les praticiens concernés se retrouvent donc, actuellement, dans une situation très ambiguë.

En effet :

- soit ils acceptent le nouvel avenant à leur contrat de travail et seront tenus d'accomplir leur nouvelle mission au sein de la nouvelle structure.
- soit ils n'acceptent pas le nouvel avenant et la CPAM n'a pas d'autre choix que de faire un licenciement économique.

**A ce jour, les Praticiens s'entretiennent individuellement avec la DRH pour déterminer leur positionnement à l'égard du projet et évoquer leur avenir professionnel alors qu'aucune indication sur la réponse du CETAF ne leur a été transmise et qu'aucune proposition d'avenant ne leur a été faite.**

**Le SNFOCOS continuera à se mobiliser pour les Personnels CESE et restera très vigilant face aux décisions prises et mises en œuvre par la Direction.**

Murielle Jeantelet, secrétaire départementale SNFOCOS CPAM 92



## TÉLÉTRAVAIL LE TÉLÉTRAVAIL, UN LEVIER POUR PRÉVENIR L'ABSENTÉISME

**Les ressources humaines disposent de moyens efficaces pour limiter les conséquences coûteuses des arrêts de travail**

Près de 4 salariés français sur 10 ont connu au moins un arrêt de travail en 2017, indique la quatrième enquête annuelle de BVA Réhalto sur les arrêts de travail, menée auprès de salariés et DRH en France. Un léger recul par rapport au pic de 2016 et par rapport à la tendance des trois dernières années. Le taux d'absentéisme est particulièrement élevé chez les salariés de 40 à 49 ans et chez ceux dont le temps de transport excède une heure pour se rendre sur le lieu de travail.

### **Un impact négatif pour l'entreprise**

Or, signale la même enquête, les DRH estiment, à 79%, que les arrêts de travail ont un impact négatif sur l'organisation de l'entreprise, et à 59 % sur sa performance. En revanche, les deux tiers d'entre eux n'ont aucune idée de leur coût pour l'entreprise. L'arrêt posé est d'une durée égale ou inférieure à une semaine dans 62 % des cas. « Notre enquête ne confirme pas la croyance répandue d'une fraude généralisée aux arrêts de travail de complaisance, souligne Christian Mainguy, président de Réhalto, société spécialisée dans la prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement au retour à la santé et à la vie active. Au contraire, 43 % des salariés qui devraient poser un arrêt de travail ne le font pas ». Confrontés à la nécessité de s'arrêter, 34 % des salariés préfèrent continuer de se rendre sur leur lieu de travail et 9 % se contentent d'un congé payé ou d'une RTT. Ils ne veulent pas voir baisser leurs revenus, jugent leur charge de travail trop importante pour pouvoir s'absenter, craignent d'être mal perçus par leurs collègues. Bien entendu, repousser un arrêt de travail qui s'impose ne fait bien souvent que reculer l'échéance et aggraver la situation.

### **Burn-out pour 6% des salariés**

L'étude fait, cette année, un focus sur la récurrence du burn-out : 6% des salariés auraient été arrêtés en 2017 en raison d'un syndrome d'épuisement professionnel. Les femmes se révèlent deux fois plus exposées que les hommes. Le risque est accru également chez les aidants, surtout lorsque la personne à charge n'habite pas sous le même toit. Enfin quand le ressenti du climat social est mauvais, le risque de burn-out est quatre fois plus élevé. « Parmi les facteurs qui expliquent l'absentéisme, le climat social ressort comme un déterminant essentiel », souligne Christian Manguy. La cause de leur arrêt de travail est due aux tensions relatives à l'organisation du travail, estiment 15 % des salariés et pour 10% d'entre eux, elle tient aux difficultés liées aux pratiques managériales de l'entreprise. Or il existe un écart de perception important entre les salariés et les DRH, lesquels évaluent cette même proportion à seulement 9% en 2017.

### **QVT, respect de la réglementation et télétravail**

Toutefois, les ressources humaines ne sont pas démunies pour mieux maîtriser l'absentéisme, assurent les auteurs de l'étude. « A peine un tiers des entreprises a mis en place un plan de QVT. Même les mesures réglementaires ne sont pas systématiquement appliquées, le document unique d'évaluation des risques professionnels, pourtant obligatoire, n'existe que dans 76% des entreprises », rappelle Christian Mainguy. Mais parmi les leviers qui permettraient de prévenir l'absentéisme, le télétravail a une influence évidente. « Plus la part de télétravail est élevée, plus le taux d'absentéisme est faible. Et ce d'autant plus lorsque les modalités permettent au salarié de le pratiquer occasionnellement, en posant un jour de son choix. Seules 16% des entreprises ont mis en place un accord de télétravail à ce jour : il existe encore une forte marge de progression.

*Les Echos – lundi 9 juillet 2018 – Géraldine Sauvergne*

## SNFOCOS CONGRÈS DE LA ROCHELLE



A l'occasion de la parution de la dernière Lettre de la Michodière avant la rentrée, nous vous rappelons que le Congrès du SNFOCOS se tiendra du 1<sup>er</sup> au 4 octobre 2018.

A ce jour nous n'avons toujours pas reçu toutes les candidatures aux Commissions Permanentes Professionnelles (CPP).

Ces candidatures à la constitution des CPP doivent faire l'objet d'un acte de candidature pour ceux d'entre vous qui sont intéressés, à faire parvenir avant le 31 août prochain, au siège du SNFOCOS, par courrier 2 rue de la Michodière 75002 Paris ou par email à [snfocos@snfocos.fr](mailto:snfocos@snfocos.fr)

### AGENDA

**19 juillet :**

Négociation RSI

**4 septembre :**

Réunion Paritaire

Nationale

Classification des

agents de direction

**11 septembre :**

Réunion Paritaire

Nationale CAPSSA et

Médailles du travail

**Du 1<sup>er</sup> au 4 octobre  
2018**

Congrès du SNFOCOS  
à la Rochelle

### Chers lecteurs

**La lettre de la  
Michodière vous donne  
rendez-vous à la rentrée  
de septembre.**

**Bonnes vacances à  
toutes et à tous.**

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX

